



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**PENEMPATAN KERJA INDONESIA ASAL
SUMATERA BARAT DI NEGARA MALAYSIA
STUDI KASUS PADA LOKA PELAYANAN PENEMPATAN
DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
(LP3TKI) PADANG**

Oleh:

**SISVAMEDIA,SH
NIM.1121211033**

**DOSEN PEMBIMBING
Dr. FERDI, SH. MH
Dr. BUSYRA AZHERI,
SH. MH**

TESIS



**PROGRAM MAGISTER
ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2013**

LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Penempatan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di Negera Malaysia Studi Kasus pada Loka Pelayanan penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) Padang

Nama Mahasiswa : Sisvamedi
Nomor Pokok 1121211033
Program Studi Magister Ilmu Hukum

Tesis ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Akhir Magister Ilmu Hukum pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Andalas dan dinyatakan lulus pada tanggal 01 November 2013.

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

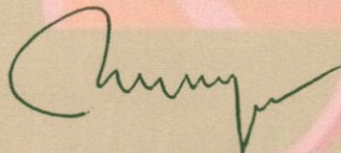
Ketua



Dr. Ferdi, SH. MH

NIP. 19680723 199302 1 001

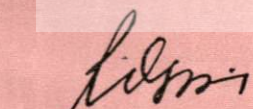
Anggota



Dr. Busyra Azheri, SH. MH

NIP. 19691118 199403 1002

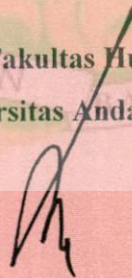
Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum



Prof. Dr. Elwi Danil, SH. MH

NIP. 19600625 198603 1 003

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Andalas



Prof. Dr. Yuliandri, SH. MH

NIP. 19620718 198811 1 001



No. Alumni Universitas

Nama

No. Alumni Fakultas

BIODATA :

a). Tempat/Tanggal Lahir: Solok/15 Februari 1976, b). Nama Orang Tua: Kasir Saleh, c). Program Studi: Magister Ilmu Hukum, d). Fakultas: Hukum, e). BP: 1121211033, f). Tanggal Lulus: 01 November 2013, g). Prediket Lulus: Sangat Memuaskan, h). IPK: 3.62, i). Lama Studi: Dua Tahun, j). Alamat: Jl. A. Muchsis No. 21 Kel. Aro IV Korong Kec. Lubuk Sikarah Kota Solok

**PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA ASAL SUMATERA BARAT DI NEGARA MALAYSIA
STUDI KASUS PADA LOKA PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
(LP3TKI) PADANG**

Tesis oleh Sisvamedia

Pembimbing I : Dr. Ferdi, SH, MH Pembimbing II : Dr. Busyra Azheri, SH, MH.

ABSTRAK

Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, dan martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum bekerja di luar negeri selama pra penempatan, masa penempatan dan purna untuk mengatasi permasalahan TKI tersebut pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN). Penelitian menggunakan penelitian hukum sosilogis empiris dengan melakukan pendekatan normatif dan pendekatan empiris karena selain penelitian dilakukan pada law in books disertai pula dengan law in action. Hasil penelitian ini terhadap proses penempatan dan perlindungan TKI asal Sumatera Barat pada pra pemberangkatan sebagai berikut: (1) Surat Izin Pengerahan (SIP) untuk perekrutan TKI masa berlakunya sudah mati tetapi PPTKIS masih melakukan perekrutan calon TKI, (2) perekrutan yang dilakukan oleh PPTKIS tidak memperhatikan persyaratan yang telah ditentukan diantaranya masih ada TKI yang tidak tamat SLTP diberangkatan, (3) masih adanya TKI yang baru sampai di Malaysia dipulangkan karena sakit, (4) dokumen TKI dipalsukan seperti, KTP, Pendidikan TKI, umur TKI, perjanjian penempatan TKI tidak dilaporkan oleh PPRKIS ke LP3TKI maupun Disnaker Kab/Kota, isi perjanjian kerja yang menyangkut gaji dan asrama untuk TKI tidak sesuai dengan yang ada, (5) penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri, (6) Pembekalan Akhir Pemberangkatan. Selama masa penempatan PPTKIS wajib melaporkan TKI pada perwakilan RI di Malaysia agar keberangkatan TKI diketahui selama bekerja di Malaysia maka hukum yang berlaku adalah hukum Negara Malaysia. TKI yang telah habis masa kontraknya kembali ke tanah air melaporkan kepulangannya ke perwakilan RI di Malaysia menjadi tanggung jawab PPTKIS untuk memfasilitasi kepulangan TKI ketempat asal. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera barat di Negara Malaysia dilakukan untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Perlindungan mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Perlindungan Asuransi TKI yang bekerja di luar negeri pada dasarnya merupakan suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama, dan sesudah bekerja di luar negeri. Pembentukan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). Sebagai pelaksanaan kebijakan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi

Tesis ini telah dipertahankan di depan Sidang dan dinyatakan lulus pada tanggal 01 November 2013.

Abstrak telah disetujui oleh tim penguji:

Tanda Tangan	1.	2.	3.	4.	
Nama Terang	Dr. Zainul Daulay, SH, MH	Dr. Ferdi, SH, MH	Dr. Busyra Azheri, SH, MH	Dr. Kurnia Warman, SH, MH	Yoserwan, SH, MH LLM

Mengetahui,

Ketua Program Studi :

Prof. Dr. Elwi Danil, SH, MH

Mahasiswa yang bersangkutan:

Sisvamedia

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat nomor alumnus

	Petugas Pascasarjana/Universitas	
No. Alumni Program Sarjana	Nama:	Tanda Tangan
No. Alumni Program Sarjana	Nama:	Tanda Tangan

*Allah mengangkat orang-orang beriman
diantara kamu dan juga orang-orang yang
dikaruniai ilmu pengetahuan hingga beberapa*

*derajat.
(al-Mujadalah: 11)*

*Menuntut ilmu adalah taqwa.
Menyampaikan ilmu adalah ibadah.
Mengulang-ulang ilmu adalah zikir.
Mencari ilmu adalah jihad.
(Imam Al Ghazali)*

*Tesis ini ku persembahkan untuk
Papaku Kasir Saleh, (Alm) Ibuku
Yunidar Dwin dan Istriku tercinta
Restu Ardiati*

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Sisvamedi**
Tempat/ Tanggal Lahir : Solok/ 15 Februari 1976
Nomor Induk Mahasiswa : 1121211033
Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul **“Penempatan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di Negera Malaysia Studi Kasus pada Loka Pelayanan penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) Padang”** adalah karya asli saya, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya cantumkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang,.....November 2013

Saya yang menyatakan,

Sisvamedi

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah Rabb al-‘aalamiin, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, taufiq, serta hidayah-Nya. Selanjutnya shalawat beriring salam penulis sampaikan junjungan alam, yakni Nabi besar Muhammad SAW, *revolusioner* peradaban manusia yang telah menjadi panutan dan suritauladan umat dengan meninggalkan pegangan hidup *al-Qur'an* dan *al-Hadits*.

Tesis yang berjudul **“Penempatan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di Negara Malaysia studi kasus pada Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) Padang”** ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum (MH) pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan tesis ini dan apresiasi yang setinggi-tingginya, kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Ferdi. SH, MH dan Bapak Dr. Busyra Azheri. SH, MH sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan tesis ini,
2. Kepada Bapak Dr. Kurnia Warman. SH, MH, Bapak Dr. Zainul Daulay. SH, MH dan Bapak Yoserwan. SH, MH, LLM sebagai tim penguji pada ujian tesis ini,
3. Bapak Prof. Dr. H. Elwi Danil. SH, MH sebagai Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum,
4. Bapak Prof. Dr. Yuliandri. SH, MH sebagai Dekan Fakultas Hukum,
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Andalas,
6. Seterusnya penulis juga berterima kasih kepada pimpinan dan staff karyawan/wati Perpustakaan Fakultas Hukum dan Perpustakaan Universitas

Andalas Padang yang telah mengizinkan dan memfasilitasi penulis dalam mengakses buku-buku penunjang dalam penelitian ini,

7. Kepada seluruh pegawai Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) Padang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sumatera Barat dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang telah memberikan data dalam menunjang penelitian ini,
8. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk Orang tua, Papa dan (Alm Ibu) yang tak henti-hentinya mendo'akan penulis setiap saat sehingga bisa menyelesaikan studi di Pascasarjana,
9. Istri tercinta yang setiap saat memberikan motivasi dan dukungan selama penulis menyelesaikan studi Pascasarjana,
10. kakak-kakak, kawan-kawan Pascasarjana dan sahabat penulis yang tidak disebutkan satu persatu yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis,

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan, baik secara materi maupun pemaparannya, oleh karena itu saran dan masukan dari semua pihak yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaannya. Semoga tesis ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta bermanfaat pula hendaknya bagi civitas akademika maupun para pembaca yang memerlukan literatur penunjang pengembangan ilmu hukum, khususnya yang berkenaan dengan masalah penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pada masa yang akan datang, *aamiin yaa Rabb al-'aalamiin*.

Padang, November 2013

Penulis

Sisvamedi

NIM. 1121211033

ABSTRAK

Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, dan martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum bekerja di luar negeri selama pra penempatan, masa penempatan dan purna untuk mengatasi permasalahan TKI tersebut pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKILN). Penelitian menggunakan penelitian hukum sosilogis empiris dengan melakukan pendekatan normatif dan pendekatan empiris karena selain penelitian dilakukan pada *law in books* disertai pula dengan *law in action*. Hasil penelitian ini terhadap proses penempatan dan perlindungan TKI asal Sumatera Barat pada pra pemberangkatan sebagai berikut: (1) Surat Izin Pengerahan (SIP) untuk perekrutan TKI masa berlakunya sudah mati tetapi PPTKIS masih melakukan perekrutan calon TKI, (2) perekrutan yang dilakukan oleh PPTKIS tidak memperhatikan persyaratan yang telah ditentukan diantaranya masih ada TKI yang tidak tamat SLTP diberangkatan, (3) masih adanya TKI yang baru sampai di Malaysia dipulangkan karena sakit, (4) dokumen TKI dipalsukan seperti, KTP, Pendidikan TKI, umur TKI, perjanjian penempatan TKI tidak dilaporkan oleh PPRKIS ke LP3TKI maupun Disnaker Kab/Kota, isi perjanjian kerja yang menyangkut gaji dan asrama untuk TKI tidak sesuai dengan yang ada, (5) penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri, (6) Pembekalan Akhir Pemberangkatan. Selama masa penempatan PPTKIS wajib melaporkan TKI pada perwakilan RI di Malaysia agar keberangkatan TKI diketahui selama bekerja di Malaysia maka hukum yang berlaku adalah hukum Negara Malaysia. TKI yang telah habis masa kontraknya kembali ke tanah air melaporkan kepulangannya ke perwakilan RI di Malaysia menjadi tanggung jawab PPTKIS untuk memfasilitasi kepulangan TKI ketempat asal. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera barat di Negara Malaysia dilakukan untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Perlindungan mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Perlindungan Asuransi TKI yang bekerja di luar negeri pada dasarnya merupakan suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama, dan sesudah bekerja di luar negeri. Pembentukan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). Sebagai pelaksanaan kebijakan dibidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi

ABSTRACT

Placement and protection of Indonesian workers overseas is an effort to realize the rights and equal opportunity for labor to have jobs and income which is worthy of, the implementation is done with fixed attention to the dignity and the dignity, Human rights and legal protection work abroad for pre-prosperous placement, The time of placement and after of placement to solve of the Indonesian workers problems. The government issued a law that number 39 at 2004 about placement and protection of Indonesian workers in a foreign country (UU PPTKILN). Researchers using the legal of sociology empirical research that using the normative approach and empirical approach because in addition of researching on law in books and law in action. The results research for the placement and protection process for Indonesian workers from West Sumatra in Pre departure as: (1) A license deployment (SIP) for Indonesian workers recruitment that expired but PPTKIS still do the recruitment candidates of Indonesian workers, (2) recruitment conducted by the PPTKIS didn't notices the requirements that have been determined like as there was still sent of Indonesian worker that done the senior high school, (3) There still the Indonesian workers who applied in Malaysia were repatriated because they were illness, (4) the Indonesian workers document was falsified like identification card, the Education of Indonesian workers, age of Indonesian workers, the Indonesian workers Agreement of placement didn't report by the PPTKIS to LP3TKI or Disnaker kab/kota, The contents of job agreement that Concerning a salary and a dormitory for Indonesian worker not same with that there are, (5) the publishing of worker overseas identification card, (6) the last Briefing of departure. During the placement PPTKIS must be report the Indonesian worker for embassy of the republic Indonesia in Malaysia in order to the departure of Indonesian worker was known since working in Malaysia so that the applicable law is the law of Malaysian country. The Indonesian worker who come back to Indonesia because the expire term of contract that the report of their home coming to Indonesian embassy in Malaysia be PPTKIS's responsibility for facilitate Indonesian worker's return to the hometown. The protection of Indonesian worker from West Sumatra in Malaysia did doing for protect the candidate of Indonesian workers interesting in Manifest of guaranteeing the fulfillment of Indonesian worker the same as of law. The protection from pre-placement, in the placement, and after placement. The Indonesian workers assurance of protection who worker in overseas however are a protection for Indonesian worker in the form compensation of money as a result the risk that is experienced Indonesian workers, before, in term, and after work in overseas. The Nationality establishment that the Indonesian workers placement and protection (BNP2TKI). As the implementation of policies in Indonesia workers placement and protection at overseas in the coordination and integrated.

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
DAFTAR ISI	vi
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	21
C. Maksud dan Tujuan Penelitian	21
D. Manfaat Penelitian	21
E. Kerangka Teoritis dan Konseptual.....	22
1. Kerangka Teoritis dan Konseptual	22
a. Teori Negara Hukum	22
b. Teori Kewenangan	25
c. Teori Penegakan Hukum	28
2. Kerangka konseptual	30
a. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia.....	30
b. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia...	31
c. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia .	32
d. <i>Memorandum of understanding (MOU)</i> atau Nota Kesepahaman antara Indonesia dan Malaysia	

Tentang Ketenagakerjaan	34
e. <i>Internasional LobourOrganitation</i> (ILO) atau Organisasi Ketenagakerjaan Internasional	35
F. Metode Penelitian	37
1. Metode Pendekatan.....	37
2. Sifat Penelitian	38
3. Jenis dan Sumber Data.....	39
4. Metode Pengumpulan Data.....	42
5. Metode Anilis Data.....	43

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

A. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia	45
1. Dasar Hukum Pengaturan Tenaga KErja Indonesia	45
a. Undang-Undang Dasar 1945.....	45
b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	47
c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	49
d. Peraturan Presiden No. 81 TAhun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	52

e. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 09 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis	53
f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	55
2. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia	56
3. Pengertian Calon Tenaga Kerja Indonesia	58
4. Persyaratan Tenaga Kerja Indonesia	60
5. Tenaga Kerja Indonesia Legal dan Ilegal	61
6. Jenis-jenis Tenaga Kerja Indonesia	64
B. Sejarah Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia...	67
C. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia	69
D. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	71
1. Perlindungan TKI di dalam Negeri	74
2. Perlindungan TKI di Negara Tujuan	75
3. Perlindungan TKI Pada Purna Penempatan	80

BAB III : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Ketenagakerjaan dan Faktor Penolong Menjadi TKI Sumatera Barat	82
1. Penduduk dan Ketenagakerjaan di Sumatera Barat	82

2. Alasan dan faktor pendorong TKI asal Sumatera Barat bekerja di Malaysia.....	90
B. Penempatan TKI Sumatera Barat di Malaysia.....	102
1. Penempatan TKI yang dilakukan oleh penempatan TKI Swasta (PPTKIS).....	102
2. Penempatan TKI Sektor Informal	106
3. Proses Penempatan TKI asal Sumatera Barat di Malaysia	110
a. Pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP).....	110
b. Perekrutan dan Seleksi.....	112
c. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi	119
d. Pengurusan Dokumen.....	121
1) Perjanjian Penempatan dan Perjanjian Kerja..	124
2) Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)...	131
e. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).....	135
1) Masa Penempatan TKI di Negara Malaysia ...	136
2) Purna Penempatan TKI di Negara Malaysia ..	138
4. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat Di Negara Malaysia.....	140
a. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia.....	140
1) Perlindungan Pra Penempatan	144
2) Perlindungan Masa Penempatan	147
3) Perlindungan Purna Penempatan	149
b. Asuransi TKI.....	151

c. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan

Tenaga Kerja Indonesia..... 156

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan 160

B. Saran..... 161

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

A. LATAR BELAKANG

Bekerja merupakan hak setiap individu manusia dalam rangka meningkatkan kualitas dan stabilitas kehidupannya, sehingga pekerjaan.¹ mempunyai makna yang sangat berarti dalam kehidupan manusia, yaitu sebagai sarana utama untuk dapat eksis dalam menghadapi segala bentuk problematika hidup dalam menjalani proses interaksi antar manusia yang satu dengan yang lain. Karena dengan pekerjaan manusia dapat memperoleh sumber penghasilan untuk memenuhi kehidupan hidup bagi diri dan keluarganya.² Di Indonesia tenaga kerja.³ sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat dengan masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya kesempatan kerja yang disediakan.

Tujuan utama orang bekerja di luar negeri untuk mendapat penghasilan yang besar, sehingga dengan penghasilan yang besar itu orang berharap dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya, kemudian memicu orang untuk berbondong-bondong pergi bekerja ke luar negeri. Jika dilihat dari historis

¹Pekerjaan dalam arti luas adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi, Wikipedia ensiklopedia bebas. sedangkan kerja adalah: perbuatan melakukan sesuatu pekerjaan: sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Wahyu Baskoro, *Kamus lengkap Bahasa Indonesia*, Penerbit Setia Kawan Press, cetakan ke-10, 2012, hal. 383

²Fathor Rahman, *Menghakimi TKI (Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI)*, Penerbit Pensil 234, Jakarta, Cetakan I 2011, hal. 1

³Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, Pasal 1 ayat (2). UU No. 13 Tahun 2003

kepergian para Tenaga Kerja Indonesia (Selanjutnya disingkat TKI).⁴ mula-mula didorong oleh keinginan sejumlah angkatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di luar negeri karena di negerinya sendiri hal tersebut tidak tersedia.

Keberhasilan sejumlah TKI ditandai dengan penghasilan besar menjadi daya tarik tersendiri bagi angkatan kerja Indonesia.⁵ Daya tarik inilah yang mendorong mereka untuk kemudian menyusul berbondong-bondong menjadi TKI, fenomena ini berlangsung semenjak tahun 1980-an sampai dengan saat ini, sehingga keputusan menjadi TKI merupakan pilihan menarik bagi jutaan angkatan kerja di seluruh pelosok Indonesia.⁶ Selain faktor penghasilan yang besar, faktor lain yang memicu orang pergi untuk bekerja di luar negeri adalah sulitnya mencari dan memperoleh pekerjaan di negeri sendiri, lapangan pekerjaan yang ada masih sedikit belum bisa memenuhi kesempatan kerja bagi masyarakat yang setiap tahunnya semakin banyak.

Terbukanya kesempatan untuk bekerja di luar negeri dan iming-iming penghasilan yang besar seakan memberikan secercah harapan bagi angkatan kerja yang tersisih dari persaingan dalam memperebutkan lapangan pekerjaan, begitu pula bagi para pengangguran yang merasakan sangat sulit mendapatkan pekerjaan di negeri sendiri. Pada gilirannya tidak hanya para pengangguran yang berbondong-bondong pergi keluar negeri untuk bekerja, disisi lain tidak sedikit pula orang yang sudah bekerja di negerinya sendiri, karena termotivasi oleh

⁴Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah, Pasal 1 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004.

⁵Ismantoro Dwi Yuwono, *Hak dan kewajiban Hukum TKI di Luar Negeri*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta 2011, hal. 11

⁶James Udes Wawa, *Ironi Pahlawan Devisa*, Penerbit Kompas Media Nusantara Jakarta 2005 hal. 37

penghasilan yang besar mereka rela melepas pekerjaan lamanya untuk kemudian pergi keluar negeri sebagai TKI demi untuk memburu penghasilan yang besar.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya, dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya sendiri, keluarganya maupun lingkungannya, oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang telah melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati, sesuai Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia lebih menegaskan lagi bahwa warga negara juga berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya.

Arti penting pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-undang Dasar 1945 (Selanjutnya disingkat dengan UUD 1945), Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mengandung dua makna sekaligus, yaitu memberi hak kepada warga negara untuk memperoleh salah satu hak dasar manusia yaitu pekerjaan dan membebani kewajiban kepada negara untuk memenuhinya. Dengan kata wajib, maka negara tidak dapat menghindarinya meskipun tidak cukup sumber daya dan sumber dana di dalam negeri, serta harus mencari sumber-sumber tersebut sampai ke luar negeri

Namun dalam realitanya kesempatan kerja dalam negara yang sangat terbatas, sementara jumlah angkatan kerja semakin meningkat, hal ini telah menyebabkan semakin membengkaknya angka pengangguran. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. Selama tahun 2012 WNI yang bekerja di luar negeri sebanyak 494.609 orang. Dengan rincian TKI formal.⁷ sebanyak 258.441 orang (52%), sedangkan TKI informal⁸ sebanyak 238.198 orang (48%).⁹ Untuk itu harus diatur tentang proses rekrutmen Calon Tenaga Kerja Indonesia (disingkat CTKI).¹⁰ Secara benar jangan sampai disalah gunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab.

Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri disatu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun juga mempunyai sisi negatif berupa risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI.

Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di luar

⁷TKI formal adalah TKI yang bekerja pada pengguna berbadan hukum tetap, *Glosari TKI*, Penerbit BNP2TKI Jakarta 2010 hal.73

⁸TKI Informal adalah TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan, seperti Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT), *lihat Glosari TKI*, hal. 74

⁹Rapat Kerja Teknis Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, tanggal 19-22 Januari 2013, di Bandung Jawa Barat.

¹⁰Rekrutmen CTKI adalah: Proses pencarian atau pengumpulan calon TKI didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang kurangnya tentang: tata cara perekrutan; dokumen yang diperlukan; hak dan kewajiban calon TKI; situasi kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan tata cara perlindungan bagi TKI. Perekrutan dilakukan oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta dan pencari kerja yang terdaftar pada instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, *lihat Glosari TKI*, hal. 63

Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/sumir sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya Undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui pengaturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya di singkat UU Ketenagakerjaan), Pasal 31 sampai dengan Pasal 38. Dalam Pasal 31 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mengatur bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri.¹¹ Selanjutnya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengamanatkan bahwa Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri harus diatur dengan undang-undang tersendiri.¹² Diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi TKI dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun.

Disisi lain kesempatan kerja di luar negeri masih terbuka dengan tingkat upah yang ditawarkan cukup memadai, realitas ini telah menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga kerja indonesia untuk mencari nafkah di luar negeri. Karena

¹¹ Pasal 33 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹² Pasal 34 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

merupakan salah satu pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat, dikarenakan Indonesia merupakan salah satu negara pengirim tenaga kerja keluar negeri terbesar.¹³

Tidak dapat dipungkiri bahwa fenomena TKI selain memberi sumbangan terhadap solusi alternatif bagi pemerintah, dalam kenyataan TKI memberikan keuntungan yang lain bagi negara Indonesia yakni berupa sumbangan terbesar kedua setelah minyak dan gas (Migas). Sumbangan devisa ini dalam kenyataannya pula telah membantu pergerakan perekonomian di Indonesia.

Berangkat dari sinilah, maka tidak berlebihan kiranya apabila para TKI yang bekerja di luar negeri disebut sebagai penyandang gelar para “pahlawan devisa”.¹⁴ Karena setiap tahun TKI mengirim Uang ke Indonesia (*remittance*).¹⁵ mencapai 100 Triliun. Dengan demikian, penempatan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang di dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta sisi perlindungan hukumnya, oleh

¹³ Maswita Djaja, Deputi Bidang koordinasi Pemberdayaan Perempuan dan Kesejahteraan Anak, kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, Prosiding Seminar dan Lokakarya perlindungan sosial untuk buruh migran perempuan, Jakarta 2-3 Mei 2006, seperti kutip oleh Fathor Rahman, Op. Cit. hal. 2

¹⁴ Pahlawan devisa adalah Julukan populer di masyarakat yang diberikan kepada TKI sebagai wujud penghargaan atas jerih payahnya bekerja di luar negeri dengan membawa valuta asing yang bermanfaat bagi bangsa dan negara. Penghasilan yang dibawa TKI dalam bentuk valuta asing masuk ke Wilayah Negara Republik Indonesia berpengaruh terhadap kesediaan cadangan Devisa Negara dan keseimbangan Neraca Pembayaran luar negeri. *Lihat Glosari TKI*, hal. 45.

¹⁵ Remittance adalah hasil kerja TKI di luar negeri yang sudah di konversikan ke dalam nilai rupiah, *lihat Glosari TKI*, hal. 63

Karena itu negara wajib secara aktif menjamin dan melindungi Hak Asasi warga negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan Hak, Demokrasi, Keadilan Sosial, Kesetaraan Gender, dan Anti Perdagangan Manusia.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI yang bekerja di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam mulai dari pelecehan seksual, penganiayaan, pemerasan, pembunuhan dan bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan. Namun nasib dan hak-haknya tidak terjamin, padahal kalau mau jujur, bahwa harkat dan martabat TKI yang bekerja di luar negeri terkait erat dengan harga diri dan martabat negara Indonesia.¹⁶ Walaupun sudah banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk melindungi warga negaranya yang bekerja di luar negeri namun permasalahannya tidak kunjung selesai. kaitannya dengan ini Lalu Husni mengemukakan.¹⁷:

1. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya;
2. Hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan;

¹⁶Fathor Rahman. Op.Cit hal. 3

¹⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, Raja Grafindo Persada Jakarta, 2000, hal. 98

3. Dalam kenyataan selama ini tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia;
4. Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti diskriminasi;
5. Penempatan Tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan perlindungan yang maksimal.

Untuk itulah setelah melalui proses yang panjang akhirnya Pemerintah Indonesia menetapkan Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (selanjutnya disingkat UU PPTKILN), kehadiran sebuah Undang-undang dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI yang bekerja ke luar negeri sudah lama dinantikan.

Keberadaan UUPPTKILN ini tentunya sangat positif bagi penempatan dan perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri karena memiliki perangkat hukum yang kuat khususnya dalam mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat di dalamnya khususnya tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri. (selanjutnya disingkat PPTKIS).¹⁸ perlindungan menurut UU

¹⁸Pelaksanaan Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggaraan pelayanan penempatan TKI di luar negeri, Pasal 1 ayat (5) UU No. 39 Tahun 2004.

ini hanya terdiri dari 8 (Delapan) Pasal, (Pasal 78 sampai Pasal 84) meskipun dalam Pasal 77 ayat (2) disebutkan: perlindungan sebagaimana disebutkan ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan, namun dalam pasal-pasal berikutnya semuanya hanya bermakna perlindungan selama masa penempatan di negara tujuan.

Sedangkan perlindungan TKI pada masa pra penempatan tidak secara jelas diatur dengan peraturan setingkat Undang-undang. Sedangkan maksud perlindungan hukum adalah untuk menjamin keberadaan sesuatu hal tertentu, selaras apa yang disampaikan Surono Sukamto.¹⁹ dengan fungsi hukum adalah :

- a) Alat ketertiban dan keteraturan masyarakat dengan memberikan pedoman tentang bagaimana berperilaku dalam masyarakat melalui norma-norma dan perintah,
- b) Sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan sosial dengan sifat dan wataknya yang memiliki daya mengikat baik fisik maupun psikologis; dan
- c) Sebagai sarana penggerak pembangunan melalui daya mengikat dan memaksa dari hukum tersebut.

Disisi lain, keberadaan UU ini ternyata lebih banyak mengatur prosedural dan tata cara penempatan TKI ke luar negeri, dan hanya sedikit mengatur hak-hak dan jaminan perlindungan hak-hak buruh migran dan anggota keluarganya. Padahal, amanat untuk memberikan perlindungan terhadap buruh migran selain dimandatkan oleh konstitusi negara (UUD 1945), juga tercermin dari komitmen

¹⁹ Surono Sukamto, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali Pres, Jakarta, 1983, hal. 153

negara meratifikasi sejumlah instrumen hak asasi manusia yang dikeluarkan oleh ILO dan PBB.

Aspek hukum ketenagakerjaan, harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dan hubungan kerja, tetapi setelah hubungan kerja konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang tersebut atau belum. Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan.:

“Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan”.²⁰

Aspek perlindungan terhadap penempatan tenaga kerja di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak upaya yang terlibat pada pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri. Untuk langkah penempatan tenaga kerja di luar negeri, Indonesia menetapkan mekanisme melalui tiga fase tanggung jawab penempatan yakni fase pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah UUPPTKILN. Pada

²⁰Lalu Husni, Op. Cit. hal. 68

konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Sesuai amanat konstitusi negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia yang sesuai dengan pembukaan UUD 1945 Alenia ke IV, yaitu membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang “melindungi segenap bangsa Indonesia” dan seluruh tumpah darah Indonesia dan Untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dalam hal penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Pada fase pra penempatan tenaga kerja di luar negeri, sering dimanfaatkan calo tenaga kerja untuk maksud menguntungkan diri calo sendiri, yang sering mengakibatkan calon tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri menjadi korban dengan janji berbagai kemudahan untuk dapat bekerja di luar negeri,

termasuk yang melanggar prosedur serta ketentuan pemerintah, akhirnya sering memunculkan kasus tenaga kerja Indonesia ilegal.

Pada fase masa penempatan sering terjadi permasalahan tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri, mengakibatkan permasalahan yang cukup memperhatikan berbagai pihak. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penyelesaian tenaga kerja diserahkan pada posisi tawar-menawar (bargaining position) maka pihak tenaga kerja akan berada pada posisi yang lemah. Sebagai misal kasus kematian yang tidak wajar sampai pada kasus penganiayaan, berbagai pelecehan tenaga kerja sampai mengakibatkan penghentian pengiriman tenaga kerja keluar negeri (moratorium) oleh pemerintah karena dirasakan bahwa pengiriman tenaga kerja ke luar negeri akan menemui berbagai macam kendala.

Pada permasalahan purna penempatan dalam mekanisme pemulangan sering terjadi bahwa disana-sini tenaga kerja yang baru pulang dari luar negeri berhadapan dengan berbagai masalah keamanan dan kenyamanan diperjalanan sampai tujuan, yang sering ditandai dengan terjadinya pemerasan terhadap hasil jerih payah yang diperoleh dari luar negeri. Penciptaan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong terwujudnya arus penempatan yang berdaya guna dan berhasil guna, karena berbagai sumber masalah sering menghadang tenaga kerja tanpa diketahui sebelumnya oleh yang bersangkutan seperti sistem penempatan TKI ke luar negeri sebagai berikut :

- a) Sistem dan mekanisme yang belum mendukung terjadi terjadinya arus penempatan yang efektif dan efisien

- b) Pelaksanaan penempatan yang kurang bertanggung jawab
- c) Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah
- d) Latar belakang budaya negara yang akan dituju yang berbeda

Berbagai permasalahan sering dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, demikian ini baik yang terjadi pada fase pra penempatan, masa penempatan maupun purna penempatan. Dalam setiap fase selalu terlibat segitiga pola hubungan yaitu tenaga kerja, PPTKIS serta pemerintah selaku pembuat kebijakan. Khusus untuk hak-hak tenaga kerja yang penting adalah memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan aturan Perundang-undangan selama penempatan di luar negeri dan memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.²¹

Untuk memperkecil problema yang dihadapi para tenaga kerja di luar negeri serta melindungi harkat dan martabat tenaga kerja tersebut maka pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dalam UUPPTKILN merupakan jalan keluar. Namun perlu dikaji lagi terhadap pasal-pasal perlindungan TKI.

Perlu disimak pula analisa sistem sosial dikaitkan dengan komitmen Indonesia dalam menjelaskan aspek tenaga kerja yang bekerja di luar negeri penempatannya jangan dipandang dari segi ekonomisnya saja yaitu sebagai penghasil devisa, melainkan sebagai upaya pemenuhan hak warga negara untuk

²¹ Majalah Tenaga Kerja, *Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri*, Vol 37, 2009, hal. 14

memperoleh pekerjaan yang layak. Sehingga dalam penyelenggaraan harus dikedepankan aspek perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri ditempatkan dalam kedudukannya sebagai manusia dengan segenap harkat dan martabatnya.²²

Sebagaimana ditengarai oleh Aris Ananta bahwa kehadiran tenaga kerja dari Indonesia dibutuhkan oleh negara lain saat sekarang cenderung menawarkan pekerjaan yang sering disebut dengan pekerjaan 3-D (*Dirty, Difficult, and Dangerous*) yang dikarenakan penduduk negara maju cenderung enggan atau jual mahal terhadap pekerjaan tersebut. Pada sisi lain dengan jumlah tenaga kerja yang berlebih Indonesia mempunyai kelebihan tenaga kerja yang murah. Pada saat ini Indonesia mengalami kelebihan tenaga kerja tidak terampil yang dibutuhkan oleh negara lebih maju, sehingga pasar tenaga kerja tidak terampil amat besar. Dalam bahasa yang lebih teknis, dikatakan bahwa terdapat *latent demand and supply* untuk tenaga kerja tidak terampil dan murah dari Indonesia.²³

Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik pusat maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan yang erat antara pengadaan norma-norma (yang akan berwujud sebagai suatu sistem peraturan-peraturan hukum) dengan kebutuhan-kebutuhan yang timbul dalam penyelenggaraan kehidupan ekonomi. Menurut Vinogradoff, hukum

²²Habibi, *Aspek Perlindungan Perlu dikedepankan*, Majalah Tenaga Kerja No. 37 1999, hal.39

²³Aris Ananta, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Penelitian Lembaga Demografi, FE UI, 1996.

timbul dari pertimbangan memberi dan menerima dalam suatu hubungan sosial yang masuk akal/beralasan (*Give and take consideration in a reasonable socialintercourse*).²⁴

Dengan demikian penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan pemerintah. Namun pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Pusat, Provinsi maupun Kab/Kota serta institusi swasta, selanjutnya menurut Pasal 5 ayat (2) UU No. 39 Tahun 2004 menyatakan dalam melaksanakan tugas pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dengan demikian koordinasi antara Pemerintah Pusat dan Daerah harus sejalan dengan peraturan dan ketentuan yang ada.

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri, diperlukan pelayanan dan tanggungjawab terpadu, atas dasar UU No. 39 Tahun 2004 tersebut sesuai pasal 94.²⁵ dibentuklah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun

²⁴Ronny Hanitijo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum*, Agung Perss, Semarang, 1989, hal. 130

²⁵Bunyi Pasal 94: (1) Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggungjawab yang terpadu. (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (3) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (2), merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang berkedudukan di Ibukota Negara.

2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia merupakan Lembaga Pemerintahan Non Kementrian (LPNK) yang bertanggungjawab kepada Presiden. Dengan kehadiran BNP2TKI ini maka segala urusan kegiatan penempatan dan perlindungan TKI berada dalam otoritas BNP2TKI, yang dikoordinasi oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, BNP2TKI mempunyai fungsi: sebagai pelaksana kebijakan penempatan dan perlindungan TKI di Luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Selanjutnya melalui Peraturan Ka. BNP2TKI No. 09 Tahun 2011 tentang perubahan kedua atas peraturan Ka. BNP2TKI No. 35 Tahun 2007 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis di lingkungan BNP2TKI sebagaimana telah diubah dengan peraturan Ka. BNP2TKI No. 03 tahun 2009, Pada Pasal 10. G, tentang Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ka. BNP2TKI , sesuai tugas, fungsi, selanjutnya menurut Pasal 10. H mengatakan:

- (1) LP3TKI mempunyai tugas memberi kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing unit pelaksana teknis penempatan dan perlindungan TKI.
- (2) LP3TKI dalam melaksanakan tugas pemberian kemudahan pelayanan pemrosesan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bersama-sama dengan instansi pemerintah terkait baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

- (3) Bidang tugas masing-masing instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi ketenagakerjaan, keimigrasian, verifikasi dokumen kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu.
- (4) Bidang tugas masing-masing instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) di laksanakan melalui sistem pelayanan terpadu satu pintu.

Peranan Pemerintah Daerah tercermin pada pasal 36 UU No. 39 Tahun 2004 ayat (1) menyatakan pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pasal 37 Perekrutan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dan pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah Kabupaten/ Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya pasal 38 Ayat (1) Pelaksana Penempatan TKI swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan. Ayat (2) Perjanjian penempatan diketahui oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota

Sedangkan tugas dan tanggungjawab pihak swasta dalam hal ini Pelaksana Penempatan Tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) tercermin dalam Pasal 22 UU No. 32 Tahun 2004 mengatakan :

Pelaksana penempatan TKI swasta hanya dapat memberikan kewenangan kepada kantor cabang untuk:

- a. Melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKI;
- b. Melakukan pendaftaran dan seleksi calon TKI;

- c. Menyelesaikan kasus calon TKI/TKI pada pra atau purna penempatan; dan
- d. Menandatangani perjanjian penempatan dengan calon TKI atas nama pelaksana penempatan TKI swasta.

Keberadaan LP3TKI Padang bagian dari BNP2TKI sebagai Instansi vertikal dalam pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI tidak bisa bekerja sendiri harus bekerjasama dengan Pemerintah Daerah dan pihak Swasta secara terkoordinasi dan terintegrasi dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI.

Berdasarkan data LP3TKI Padang penempatan TKI asal Sumatera Barat selama Tahun 2012 sebanyak 794 Orang, yang terdiri TKI Formal sebanyak 769 Orang, dan TKI informal Sebanyak 25 orang, dengan rincian negara penempatan.²⁶:

1. Malaysia 765 Orang (96,3%),
2. Timur Tengah 19 Orang (2,3%).
3. Singapura 4 Orang (0,5%),
4. Brunai 5 Orang (0,6%),
5. Korea Selatan 1 Orang (0.1%)

Berdasarkan data diatas Jumlah TKI yang bekerja di luar negeri yang berasal dari Sumatera Barat paling banyak di Negara Malaysia (96,3%). Banyaknya TKI asal Sumatera Barat yang bekerja di negara Malaysia dikarenakan.²⁷:

²⁶ Laporan Penempatan LP3TKI Padang selama Tahun 2012

²⁷ Medan Bisnis Online, 28 Sept 2010, 10.27 Wib.

1. Budaya serumpun melayu dan bahasa yang digunakan di Malaysia hampir sama dengan masyarakat di Sumatera Barat,
2. Jarak yang dekat antara Sumatera Barat dan Malaysia sehingga memudahkan TKI pulang kampung.
3. Iklim/Cuaca yang ada di Malaysia hampir sama dengan Sumatera Barat.

Selain faktor diatas alasan menjadi TKI ke Malaysia dikarenakan Gaji di Malaysia lebih besar dibandingkan di Sumatera Barat, mudah mencari uang, memperoleh pengalaman kerja, ingin mandiri.²⁸ Serta bekerja di Malaysia tidak memerlukan skil dan pendidikan yang tinggi, yang penting ada keinginan dan kemauan untuk bekerja.

Bila dianalisa permasalahan TKI asal Sumatera Barat di Malaysia dikarenakan :

1. Pemalsuan dokumen yang di lakukan oleh PPTKIS terhadap kelengkapan syarat-syarat CTKI,
2. Perjanjian kerja antara CTKI dan pengguna jasa tenaga kerja (Majikan/Kilang) di negara penempatan tidak dipahami oleh CTKI,
3. Pembayaran asuransi TKI masih masih berbelit-belit,
4. Belum tekoordinasinya pelayanan yang di berikan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah terkait bidang penempatan dan perlindungan.
5. Sistem perekrutan, penyiapan, penempatan dan perlindungan TKI belum berjalan secara optimal.

²⁸Muslan Abdurrahman, *Ketidak Patuhan TKI (Sebuah Efek Diskriminasi Hukum)*. Universitas Muhammadiyah Malang 2006, hal. 115

Terhadap permasalahan TKI di Malaysia, Pemerintah Indonesia dan Malaysia telah menandatangani beberapa *Memorandum of Understanding* (MoU) pada Tanggal 10 Mei 2004 yang mengatur mengenai penempatan TKI, selanjutnya pada Tanggal 13 Mei 2006 dilakukan penandatanganan MoU di Bali tentang Protokol perubahan terhadap nota kesepahaman antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia mengenai perekrutan dan penempatan pekerja domestik Indonesia dan Kemudian pada 18 Mei 2010 ditandatangani MoU ke dalam *Letter of Intent* antara Indonesia dan Malaysia di Putrajaya, khusus mengenai perlindungan TKI.

Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia di luar negeri langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia. Pada sisi lain, meski pemerintah menyatakan bahwa Republik Indonesia telah memiliki regulasi mengenai perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri, masalah-masalah yang dialami oleh tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri masih terus berlangsung yang acap kali menguras perhatian publik. Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia perlu melakukan penanganan secara terpadu terhadap kasus-kasus yang menimpa TKI karena berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri, negara memiliki tanggung jawab dalam hal perlindungan terhadap TKI.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, perumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penempatan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di negara Malaysia
2. Bagaimana perlindungan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di negara Malaysia

C. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di Negara Malaysia.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di Negara Malaysia

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang aspek penempatan dan perlindungan yang dihadapi oleh Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di negara Malaysia
2. Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam upaya menyempurnakan aturan dan ketentuan tentang penempatan dan

perlindungan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di Negara Malaysia.

E. KERANGKA TEORITIS DAN KONSEPTUAL

1. Kerangka Teoritis

a. Teori Negara Hukum

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan, bahwa “negara Indonesia negara hukum”. Negara hukum dimaksud adalah negara yang menegakan supermasi hukum untuk menegakan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggungjawabkan.²⁹

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan negara hukum ialah negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi terciptanya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar menjadi warga Negara yang baik. Demikian pula peraturan hukum yang sebenarnya hanya ada jika peraturan hukum itu mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga negaranya.³⁰

Menurut Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa ide dasar negara hukum Indonesia tidak terlepas dari ide dasar tentang *Rechtsstaats*.

²⁹ Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Sesuai dengan Urutan Bab, Pasal dan ayat), Sekertaris Jendral MPR RI, Jakarta, 2010, hal. 46

³⁰ Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta 1988, hal. 153.

Hal ini dapat dimengerti dalam banyak hal, antara lain Indonesia merupakan negara yang mengikuti Belanda dan menganut ide *Rechtsstaats* adapun yang menjadi prinsip dasar dari negara hukum itu ialah melakukan perlindungan hidup bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan. Alasan inilah yang mengilhami Philipus M. Hadjon, mengkaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan daripada negara hukum, sebaliknya dalam negara totaliter tidak ada tempat bagi hak-hak asasi. Berkaitan dengan konsep Negara hukum, menurut pendapat Philipus M. Hadjon hanya ada 3 (tiga) konsep negara hukum, yaitu: *rechtstaats*, *the rule of law*, dan negara hukum pancasila.³¹

Selanjutnya menurut Mochtar Kusumaatmaja hukum tetap harus memperhatikan, memelihara dan mempertahankan ketertiban sebagai fungsi klasik dari hukum. Sebagai suatu Negara hukum, maka Negara hukum Indonesia harus mengarah kepada usaha untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, Pemerintah Indonesia tidak hanya bertugas memelihara ketertiban masyarakat, akan tetapi dituntut untuk turut serta secara aktif (proaktif) dalam semua aspek kehidupan dan penghidupan rakyat sehingga tujuan hukum tercapai.

³¹ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganan oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987, hal 74

Sedangkan Sudikno Mertokusumo mengemukakan tidak hanya tentang tujuan hukum, tetapi juga tentang fungsi hukum, ia berpendapat bahwa dalam fungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, hukum mempunyai tujuan dan sasaran yang hendak dicapai, adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi, dalam mencapai tujuan itu hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.³²

Dalam kajian Ilmu Negara dikenal adanya teori perjanjian masyarakat yang disampaikan oleh Immanuel Kant. Menurut Kant, tujuan negara adalah melindungi dan menjamin ketertiban hukum agar hak dan kemerdekaan warga negara terbina dan terpelihara. Untuk itu diperlukan Undang-Undang yang merupakan penjelmaan kehendak umum (*volonte general*), dan karenanya harus ditaati oleh siapa pun, rakyat maupun pemerintah.³³

Hukum sangat berperan dalam menciptakan dan memperbaharui tatanan masyarakat, bahkan hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.³⁴ Pendapat Sunaryati Hartono mengatakan

³²Salim Op.Cit. hal. 45

³³Tujuan dan Fungsi Negara, <http://ruhচিত্রা.wordpress.com/2008/11/09/tujuan-dan-fungsi-negara/> (09 November 2008).

³⁴Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, 1993, hal. 118.

bahwa hukum dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.³⁵

Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan upaya pemerintah untuk melindungi rakyatnya baik secara preventif maupun represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya masalah yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.

Diatas semua itu fungsi utama dari hukum adalah untuk melindungi rakyat, menegakkan hukum dan menjamin kebebasan warga negaranya. Sedangkan pengertian kebebasan di sini adalah kebebasan dalam batas-batas perundang-undangan, sedangkan perundang-undangan merupakan penjelmaan kemauan atau kehendak rakyat, jadi rakyatlah yang mewakili kekuasaan tertinggi. Di Indonesia telah disusun dalam bentuk Undang-undang yang memuat regulasi penempatan TKI. Sudah terdapat ketentuan yang jelas meskipun fakta di lapangan masih terdapat berbagai pelanggaran.

b. Teori Kewenangan

Kewenangan merupakan suatu hal yang sangat fundamental dalam administrasi pemerintahan, karena tanpa adanya wewenang yang diberikan kepadanya, pemerintah tidak bisa berbuat apa-apa. Dalam literatur ilmu politik, ilmu pemerintahan, dan ilmu hukum sering ditemukan istilah

³⁵ Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Bandung: Alumni, 1991, hal. 55

kekuasaan, kewenangan, dan wewenang. Kekuasaan sering disamakan dengan kewenangan. Bahkan kewenangan sering disamakan juga dengan wewenang. Kekuasaan biasanya berbentuk hubungan dalam arti bahwa “ada satu pihak yang memerintah dan pihak lain yang diperintah” (*the rule and the ruled*).³⁶

Hukum dalam bentuknya membatasi kekuasaan dan berusaha untuk memungkinkan terjadinya keseimbangan dalam hidup bermasyarakat. Sedangkan wewenang (*bevoegdheid*), ini adalah kemampuan untuk melakukan tindakan-tindakan hukum tertentu, S. F. Marbun menyebutkan wewenang mengandung arti kemampuan untuk melakukan suatu tindakan hukum publik, atau secara yuridis adalah kemampuan bertindak yang diberikan oleh Undang-undang yang berlaku untuk melakukan hubungan hukum. Wewenang itu dapat mempengaruhi terhadap pergaulan hukum, setelah dinyatakan dengan tegas wewenang tersebut sah, baru kemudian pemerintahan mendapat kekuasaan hukum (*rechtskracht*).³⁷

Kewenangan yang dilakukan oleh pemerintah merupakan kekuasaan penyelenggaraan negara agar negara dalam keadaan bergerak (*de staat in beweging*) sehingga negara dapat berkiprah, bekerja, berkapasitas, berprestasi, dan berkinerja melayani warganya. Oleh karena itu negara harus diberi kekuasaan. Kekuasaan menurut Miriam Budiardjo adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang manusia untuk

³⁶Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama Jakarta, 1998, hal.

³⁷SF Marbun, 2011, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia* FH UII Press, Yogyakarta, hal.38

mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok lain sedemikian rupa sehingga tingkah laku itu sesuai dengan keinginan dan tujuan dari orang atau Negara.³⁸ Secara yuridis, pengertian wewenang adalah kemampuan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan untuk menimbulkan akibat-akibat hukum.³⁹ Setiap penyelenggaraan kenegaraan dan pemerintahan harus memiliki legitimasi yaitu kewenangan yang diberikan oleh Undang-undang.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintah di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan pemerintah, Menurut UU No.39 Tahun 2004 Pasal 5 ayat (1) menyebutkan, “Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri”. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) menentukan “Pemerintah dapat melimpahkan sebagian kewenangan dan atau tugas pembantuan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Namun pemerintah tidak dapat bertindak sendiri karena itu perlu melibatkan institusi swasta yaitu Pelaksanaan Penempatan Tenaga Indonesia Swasta (PPTKIS), sehingga pihak-pihak yang terlibat didalamnya dapat mematuhi aturan yang telah ada.

³⁸ Miriam Budiardjo, *Op Cit*, hal. 35

³⁹ Indroharto, Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, dalam Paulus Efendie Lotulung, Himpunan Makalah Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1994, hal. 65

c. Teori Penegakan Hukum

Negara Indonesia adalah negara hukum. Negara hukum yang dimaksud adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan. Secara umum, dalam setiap negara yang menganut paham negara hukum terdapat tiga prinsip dasar, yaitu supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan dihadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara yang tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*). Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.⁴⁰

Menurut *Lawrence Meir Friedman* berhasil atau tidaknya Penegakan hukum bergantung pada substansi hukum, struktur hukum/pranata hukum dan budaya hukum. Dalam teori *Lawrence Meir Friedman* hal ini disebutkan sebagai sistem Substansial yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang mereka susun. Substansi juga mencakup hukum yang hidup (*living law*), bukan hanya aturan yang ada dalam kitab Undang-undang (*law books*)⁴¹

⁴⁰ Jimly Asshiddiqie, *Makalah Penegakan Hukum*, diakses dari google.com pada 17 April 2013

⁴¹ <http://ashibly.blogspot.com/2011/07/teori-hukum.html>

Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan, penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak pihak.

Menurut Soerjono Sukanto.⁴²

Penegakan hukum terletak pada kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan menegajawantahkan dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

Selanjutnya Soerjono Soekanto mengatakan faktor-faktor yangn mempengaruhi penegakan hukum.⁴³

1. Faktor hukumnya sendiri, yakni Undang-undang.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor Masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut bisa diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor tersebut saling berkaitan, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur dari pada efektifitas penegakan hukum.

Kepastian hukum oleh setiap orang dapat terwujud dengan ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa konkrit. Hukum yang

⁴²Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers Jakarta, Cetakan ke 10 Tahun 2010, hal. 5

⁴³*Ibid* hal. 8

berlaku pada dasarnya tidak dibolehkan menyimpang, hal ini dikenal juga dengan istilah *fiat justitia et pereat mundus* (meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakkan). Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum arena bertujuan ketertiban masyarakat. Sebaliknya masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas penegakan hukum menempati titik sentral. Hal ini disebabkan karena Undang-undang disusun oleh penegak hukum, penerapnya dilaksanakan oleh penegak hukum, dan penegak hukum dianggap sebagai golongan panutan hukum oleh masyarakat luas.⁴⁴. Sehingga penempatan perlindungan TKI di luar negeri diperlukan pengaturan, pembinaan, dan pengawasan dalam pelaksanaannya.

2. Kerangka Konseptual

a. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

Pasal 1 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk

⁴⁴ *Ibid*, hal. 69

masyarakat. Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004 adalah Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disebutkan dengan TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dalam menerima upah. Definisi lain tentang TKI menurut Pasal 1 ayat (4) Kepmenakertrans No. 10 Tahun 2002 adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam rangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI.

b. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Pasal I ayat (3) UU No.39 Tahun 2004 penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan. Selanjutnya Pasal 11 ayat (1) menjelaskan bahwa Penempatan TKI di luar negeri oleh pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan, Penempatan TKI terdiri dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

Program penempatan TKI ke luar negeri memiliki kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya memanfaatkan kesempatan kerja di luar negeri dan merupakan upaya yang efektif dalam menanggulangi pengangguran di dalam negeri. Proses penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilakukan dalam rangka mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan pasar kerja di luar negeri dengan berbagai variabel.⁴⁵

c. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Pasal 1 ayat (4) UU No.39 Tahun 2004 perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan CTKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan Perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri, perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan PPTKIS dan TKI yang ditempatkan di luar negeri. Sedangkan perlindungan di dalam negeri dilaksanakan oleh instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota/Provinsi, BNP2TKI/BP3TKI/LP3TKI/P4TKI, PPTKIS, Depnakertrans, Departemen Luar Negeri, perwakilan RI di luar negeri sampai aparat penegak hukum.

⁴⁵Peraturan Ka. BNP2TKI No. 38 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Penempatan TKI oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta

Perlindungan TKI terdiri dari tiga aspek meliputi pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum pada setiap tahapan penempatan, serta pemenuhan hak-hak TKI dan penyelesaian masalah TKI.⁴⁶

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri terbagi atas 3, yaitu :

1. Perlindungan pra penempatan bagi calon TKI meliputi perlindungan administratif (dalam hal pemenuhan dokumen, pemenuhan biaya penempatan, dan penempatan kondisi dan syarat kerja).⁴⁷ Untuk dan perlindungan teknis meliputi sosialisasi dan diseminasi informasi; peningkatan kualitas calon TKI. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI, dan pembinaan dan pengawasan.⁴⁸
2. Perlindungan pada masa penempatan dimulai sejak TKI tiba di Bandara/Pelabuhan Negara tujuan penempatan, selama bekerja, sampai kembali ke Bandara Debarkasi Indonesia.⁴⁹ Perlindungan masa penempatan, diberikan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri sesuai dengan hukum negara setempat, serta hukum dan kebiasaan Internasional.⁵⁰, perlindungan masa penempatan TKI di luar negeri meliputi pembinaan dan pengawasan, bantuan dan perlindungan kekonsuleran, pemberian bantuan hukum, pembelaan atas pemenuhan

⁴⁶Peraturan Ka. Badan BNP2TKI No. 03 tahun 2010 Tentang Standar Perlindungan TKI

⁴⁷Lihat Pasal 5 PP No. 3 tahun 2013

⁴⁸Lihat Pasal 10 PP No. 3 tahun 2013

⁴⁹Lihat Pasal 15 PP No. 3 tahun 2013

⁵⁰Lihat Pasal 16 ayat (2) PP No. 3 tahun 2013

hak-hak TKI, perlindungan dan bantuan lainnya sesuai dengan ketentuan, serta upaya diplomatik.⁵¹

3. Perlindungan purna penempatan diberikan dalam bentuk, pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI, pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan dari negara tujuan, di debarkasi, dan dalam perjalanan sampai ke daerah asal, fasilitasi pengurusan klaim asuransi, fasilitasi kepulangan TKI berupa pelayanan transportasi, jasa keuangan, dan jasa pengurusan barang, pemantauan kepulangan TKI sampai ke daerah asal, fasilitasi TKI bermasalah berupa fasilitasi hak-hak TKI, dan penanganan TKI sakit berupa fasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental.⁵²

d. *Memorandum of Understanding* (MoU) atau Nota kesepahaman antara Indonesia dan Malaysia tentang ketenagakerjaan

Terhadap permasalahan TKI di Malaysia, Pemerintah Indonesia dan Malaysia telah menandatangani MoU pada tanggal 10 Mei 2004 yang mengatur mengenai penempatan TKI namun MoU yang dibuat terkesan lebih berpihak pada Majikan/Perusahaan Malaysia, seperti contoh bagi pekerja tidak boleh memegang paspor sendiri, tetapi dipegang oleh majikan dan TKI hanya memegang paspor pengganti, sementara pihak Kepolisian Malaysia tidak mengakui paspor pengganti, sehingga

⁵¹ Lihat Pasal 17 PP No. 3 Tahun 2013

⁵² Lihat Pasal 26 PP No. 3 Tahun 2013

pemerintah *mereview* MoU dan pembentukan *Joint Working Group* (JWG) pada tanggal 6 Juli 2009 di Malaysia.⁵³

Pada tanggal 13 Mei 2006 di Bali dilakukan penandatanganan MoU tentang protokol perubahan terhadap nota kesepahaman antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia mengenai perekrutan dan penempatan pekerja domestik Indonesia. Berdasarkan konvensi Wina tentang hukum perjanjian Tahun 1969 pasal 6 menyinggung kemampuan negara untuk membuat perjanjian dimana dinyatakan :“Setiap Negara berdaulat memiliki kemampuan untuk membuat perjanjian.”⁵⁴

Kemudian pada 18 Mei 2010 ditandatangani MoU kedalam *Letter of Intent* antara Indonesia dan Malaysia di Putrajaya, khusus mengenai perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) menyangkut empat hal penting, yakni paspor, satu hari libur, Pengaturan gaji TKI dan biaya penempatan.

e. ***Internasional Labour Organisation (ILO) atau organisasi ketenagakerjaan Internasional***

Secara Internasional, ketenagakerjaan juga mempunyai pengaturan tersendiri. Pengaturan ini dibuat oleh sekumpulan negara yang tergabung dalam Organisasi Tenaga Kerja Internasional yaitu “*Internasional Labour Organisation* (ILO), ILO dibentuk sejak tahun 1919. masalah perlindungan terhadap hak asasi manusia ditempat kerja menjadi perhatian pokok

⁵³ Pertemuan Pemerintah Indonesia dan Malaysia tentang kerja sama di bidang ketenagakerjaan pada tanggal 6 Juni 2009, di Putra Jaya Malaysia, dikutip dari Fahtor Rahman Op. Cit, 105

⁵⁴ Soemaryo Suryokusumo, *Pembuatan dan Berlakunya Perjanjian*. 2003. Yogyakarta UGM. hal. 2

mengenai masalah perlindungan terhadap hak asasi manusia ditempat kerja, Organisasi Ketenagakerjaan Internasional ILO telah menetapkan 8 konvensi dasar Perburuhan ILO Core Convention yaitu:

1. Konvensi No. 87/1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama (*Freedom of Association and Protection of Right to Organize*)
2. Konvensi No. 98/1949 tentang Penerapan Azas-azas Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama (*The Application of The Principles of The Right to Organize and to Bargain Collectively*).
3. Konvensi No. 29/1930 tentang Kerja Paksa atau Kerja Wajib (*Forced or Compulsory Labour*)
4. Konvensi No. 105/1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa. (*Abolition of forced labour*)
5. Konvensi No. 138/1973 tentang Batas Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja (*Minimum Age for Admission to Employment*).
6. Konvensi No. 182/1999 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera untuk Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak
7. Konvensi No. 100/1951 tentang Upah Yang Sama Untuk Pekerjaan Yang Sama.
8. Konvensi No. 111/1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Pemerintah Indonesia menunjukkan komitmen untuk melindungi hak asasi manusia di tempat kerja dengan meratifikasi kedelapan konvensi tersebut.

Terkait dengan persoalan perlindungan tenaga kerja Indonesia, pada tanggal 12 April 2012, Sidang Paripurna DPR-RI menyetujui dan mengesahkan inisiatif Pemerintah Indonesia untuk meratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan hak-hak pekerja Migran dan anggota keluarganya (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990*) dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya (*International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families*). dan juga Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (*ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment*).

F. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Pada penelitian ini yang digunakan adalah penelitian hukum sosiologis empiris dengan melakukan pendekatan normatif dan pendekatan empiris karena selain penelitian dilakukan pada *law in books* disertai pula dengan *law in action*. Pada penelitian hukum normatif dimanfaatkan bahan-bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder dan kegiatan penelitian normatif. Pada penelitian empiris direncanakan melakukan penelitian dengan cara kualitatif induktif eksplanatoris yaitu dengan cara mengamati

kejadian-kegiatan atau fakta fakta yang dianggap relevan dengan perihal penelitian lalu melakukan penelitian untuk dapat menjelaskan serta mengembangkan fakta sesuai dengan hukum yang sedang berlaku. Sehingga penelitian ini sebagai pendekatan pada masalah aspek hukum penempatan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku. Penggunaan metode dengan pendekatan ini dimaksudkan untuk memahami hubungan dan keterkaitan antara aspek-aspek hukum dengan realitas empirik dalam masyarakat.

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia atau keadaan dan gejala-gejala lainnya.⁵⁵ dengan menggunakan metode penelitian kualitatif ini diharapkan akan ditemukan makna-makna yang tersembunyi dibalik obyek ataupun subyek yang akan diteliti, dengan demikian metode ini dapat menjangkau dua hal sekaligus yaitu dunia obyektif sebagai suatu konsep keseluruhan (*holistik*) untuk mengungkapkan rahasia sesuatu dilakukan dengan menghimpun informasi dalam keadaan sewajarnya (*natural setting*), mempergunakan cara kerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan, artinya penelitian ini tidak hanya merekam hal-hal yang nampak secara eksplisit

⁵⁵ Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hal. 10.

saja bahkan harus melihat secara keseluruhan fenomena yang terjadi dalam masyarakat.⁵⁶ berkaitan dengan masalah yang di teliti.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Data sekunder adalah data kepustakaan, sedangkan data primer ialah data lapangan sebagai data pendukung keterangan atau menunjang kelengkapan data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Sumber data sekunder terdiri dari.

- 1) Bahan hukum sekunder terdiri dari peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan dan karangan ilmiah di bidang Hukum Ketenagakerjaan.
- 2) Bahan hukum primer yaitu data dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum sekunder antara lain : dokumen jumlah TKI asal Sumatera Barat di Malaysia yang terdapat pada Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Barat, Loka Pelayanan Penempatan dan perlindungan Tenaga kerja Indonesia (LP3TKI) Padang maupun pada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di Sumatera Barat.
- 3) Bahan hukum tersier yang terdiri dari :
 - a) Kamus Hukum lengkap, yang disusun oleh Rocky Marbun, Deni Bram, Yuliasara Isnaeni dan Nusya A.

⁵⁶H. Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, hal. 175.

b) Kamus lengkap Bahasa Indonesia, yang disusun oleh Wahyu Baskoro

c) Dokumen buku lain yang mendukung bahan hukum sekunder dan primer.

b. Sumber data primer adalah informasi dari para informan yang sudah ditetapkan sebagai responden.

Mengingat penelitian ini berlokasi di LP3TKI Padang maka menjadi objek penelitian ini adalah semua lingkungan yang terkait dengan penempatan dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di luar negeri, yaitu lembaga birokrasi :

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Barat, Loka Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) Padang, dan Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di Sumatera Barat sebagai pengerah tenaga kerja ke luar Negeri, tenaga kerja yang akan berangkat ke luar negeri, yang sedang bekerja di luar negeri maupun tenaga kerja yang telah kembali ke Sumatera Barat.

Dalam penelitian ini, untuk menentukan sampel penelitian, dihadapkan pada masalah populasi. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, populasi atau *universe* adalah seluruh obyek atau seluruh individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh unit yang akan diteliti.⁵⁷

Dalam penelitian ini, populasi adalah pihak yang terkait langsung dengan Penempatan TKI di Malaysia baik melalui PPTKIS, TKI perseorangan

⁵⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, Galia Indonesia, Jakarta, 1983, hal. 14.

maupun TKI mandiri di Sumatera Barat. Mengingat banyaknya populasi maka penelitian tidak dapat dilakukan terhadap semua populasi di atas, sehingga diambil sampel untuk mewakili populasi. Caranya dengan *purposive sampling*, yaitu penarikan sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek didasarkan pada tujuan tertentu. Teknik ini biasanya dipilih karena alasan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar jumlahnya. Untuk menentukan sampel berdasarkan tujuan tertentu haruslah dipenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Harus didasarkan pada ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri-ciri utama populasi.
- b. Subjek yang diambil sebagai sampel harus benar-benar merupakan yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat popularitas;
- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan teliti dalam studi pendahuluan.⁵⁸

Oleh karena keterbatasan biaya, waktu dan tenaga, maka populasi dalam penelitian ini dipilih sampel yang dijadikan responden dan yang benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu :

- a. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Barat
- b. Loka Pelayanan Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) Padang

⁵⁸ *Ibid*, hal. 51

- c. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di Sumatera Barat sebagai pengerah tenaga kerja ke luar negeri. Disamping penentuan sampel yang dijadikan responden seperti di atas, juga dilakukan penentuan sampel dari tenaga kerja yang akan berangkat ke luar negeri, yang sedang bekerja maupun yang telah kembali dari Malaysia ke Sumatera Barat dengan cara *random sampling*. Artinya sampel dipilih secara acak (undian/lotre) sehingga setiap responden mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dari jumlah populasi yang ada akan diambil sampel untuk dijadikan responden sebanyak 45 orang terdiri dari 20 orang TKI yang akan berangkat, 15 orang TKI yang sedang bekerja dan 10 orang TKI yang telah kembali ke Sumatera Barat

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian sesuai dengan maksud penelitian, maka data yang dikumpulkan melalui teknik :

a. Studi dokumen

Penelitian dilakukan secara bertahap melalui berbagai dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini yaitu terhadap bahan hukum sekunder, bahan hukum primer dan bahan hukum tersier sebagaimana diuraikan di atas.

b. Studi lapangan

Cara pengumpulan data ini, dilakukan dengan cara :

1) Kuesioner

Terhadap responden yang dijadikan sampel penelitian diajukan kuesionair yang berbeda satu sama lain, disesuaikan dengan keterlibatan mereka dalam pelaksanaan penempatan TKI asal Sumatera Barat di Malaysia baik pada masa pra penempatan, masa penempatan maupun purna penempatan. Di dalam tiap-tiap kuesioner dimuat daftar pertanyaan untuk mengungkap pemahaman responden terhadap kendala dalam pengurusan dokumen sebelum berangkat, perlindungan hukum selama masa penempatan maupun setelah kembali ke Sumatera Barat yang serta bagaimana pandangan mereka terhadap masalah yang sedang diteliti dengan bentuk pertanyaan yang bersifat terbuka.

2) Wawancara

Cara ini dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Mula-mula kepada responden diajukan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian beberapa butir dari pertanyaan tersebut diperdalam untuk mendapat keterangan lebih lanjut. Dengan demikian diharapkan diperoleh jawaban yang lengkap dan mendalam.

5. Metode Analisis Data

Data yang sudah berhasil dikumpulkan tersebut, selanjutnya dilakukan editing secukupnya untuk mengetahui apakah data tersebut sudah benar, lengkap dan atau masih ada kekurangan yang harus disempurnakan, selanjutnya disajikan dalam bentuk laporan tesis. Teknik analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis, selanjutnya dianalisa guna mencari kejelasan terhadap masalah yang dibahas.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

A. Tenaga Kerja Indonesia

1. Dasar Hukum Pengaturan Tenaga Kerja Indonesia

a. Undang-Undang Dasar 1945

Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual. Sebagaimana terdapat dalam alinea kedua pembukaan UUD 1945 dicantumkan tujuan konstitusional Pemerintah Negara Republik Indonesia adalah

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta dengan mewujudkan suatu keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Alinea IV Pembukaan UUD 1945 “

membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa...”

Berdasarkan uraian di atas, berbagai kekuatan landasan hukum normatif tersebut secara tegas telah mengamanatkan upaya perlindungan dan jaminan sosial, terutama yang dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan rakyat dan kualitas sumber daya manusia para TKI. Demi melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia maka diperlukannya suatu jaminan sosial yang dapat memberikan rasa keadilan bagi para Tenaga Kerja Indonesia yang merupakan masyarakat Indonesia yang berjuang untuk mendapatkan kesejahteraan.

Karena pada dasarnya TKI mempunyai hak untuk mendapatkan jaminan sosial yang merupakan hak setiap warga negara juga diamanatkan dalam UUD 1945 yaitu; Pasal 27 ayat (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 D ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28 E ayat (1) setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercerminkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini dan perubahannya mengandung dua makna sekaligus, yaitu memberi hak kepada warga untuk memperoleh salah satu hak dasar manusia yaitu pekerjaan dan membebani

kewajiban kepada negara untuk memenuhinya. Dengan kata wajib maka negara tidak dapat menghindari meskipun tidak cukup sumber daya dan sumber dana di dalam negeri. Faktor yang berpengaruh adalah faktor pendorong yang ada di dalam negeri, yaitu belum terpenuhinya salah satu hak dasar warga negara yang paling penting yaitu: pekerjaan seperti diamanatkan dalam Pasal tersebut. Oleh karena itu, warga negara tidak dapat dilarang untuk bekerja dimana saja, termasuk di luar negeri.

Dari keterangan beberapa Pasal dalam UUD 1945 sudah tepat bagaimana negara sangat mendukung dan menegaskan bahwa perlindungan dan jaminan sosial TKI sangat terkait erat dengan masalah ketidakmampuan pemerintah dalam memberikan lapangan pekerjaan. Dalam konteks ini juga selanjutnya akan berdampak pula pada para TKI yang ingin mendapatkan kehidupan yang layak untuk mendapatkan kesejahteraan dengan mencari pekerjaan di luar negeri. Hal ini akan menjadi permasalahan untuk masalah perlindungan hak-hak mereka di luar negeri. Sehingga hak-hak mereka akan terjamin dan terlindungi pada masa pra penempatan, penempatan maupun purna penempatan.

b. Undang-undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undang yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di luar Indonesia (Stasblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam Ordonasi sangat sederhana dan rumit sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonasi

itu dan tidak adanya Undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui peraturan dalam keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Ordonasi tentang pengarahannya Orang Indonesia untuk melakukan Pekerjaan di luar negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja keluar negeri diatur dalam Undang-undang tersendiri. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi TKI dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitasi dari siapapun.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian internal dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spritual.

Begitu pula Tenaga Kerja Indonesia yang juga memiliki hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang layak. Hal ini didapatkan para Tenaga Kerja Indonesia memutuskan untuk pergi bekerja di luar negeri karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang ada di dalam negeri dirasa belum memenuhi untuk kebutuhan hidup mereka. Meskipun begitu TKI mempunyai hak untuk memilih jalan hidupnya untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak. Hal ini juga dijelaskan dalam Pasal 31 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu "Setiap

tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

Didalam pasal tersebut jelas menyebutkan bahwa TKI memiliki dan diberikan hak untuk memilih dan mendapatkan pekerjaan dimanapun mereka inginkan termasuk di luar negeri. maka dari itu demi mendukungnya hal tersebut perlu diadakannya suatu perlindungan yang layak terhadap para TKI demi membantu memenuhi kebutuhan kesejahteraan mereka untuk melindungi seluruh hak dan kewajiban TKI ketika masa pra penempatan, penempatan, maupun purna penempatan. Sehingga para TKI akan terjamin seluruh hak-hanya.

c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ini harus memberikan perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan keselamatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tepat mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya, dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintah di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri menyangkut juga hubungan antara negara, maka sudah sewajarnya apabila

kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan pemerintah.

Didalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan TKI mengenai tanggung jawab pemerintah terhadap perlindungan TKI di luar negeri terdapat pada :

1. Pasal 5 ayat (1) dan (2) yang berbunyi: “Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas, Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/ atau tugas perbantuan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.-
2. Pasal 6 yang berbunyi : “Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri”
3. Pasal 7 yang berbunyi : “Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud di atas Pemerintah berkewajiban:
 - a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
 - b. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
 - c. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
 - d. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
 - e. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

4. Pasal 77 yang berbunyi :

- a. Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Berdasarkan keterangan Pasal di atas disebutkan Pasal tentang perlindungan TKI dan hak-haknya yang harus diperoleh maka ini merupakan suatu tanggung jawab pemerintah untuk melindungi segenap masyarakatnya termasuk juga para TKI. Karena ini adalah tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada para TKI. Sehingga TKI akan dapat terjamin hak-haknya pada masa pra penempatan, masa penempatan maupun purna penempatan.

Adanya Undang-Undang ini diharapkan disamping menjadi instrumen perlindungan bagi TKI baik selama masa pra penempatan, selama masa penempatan di luar negeri, maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya.

d. Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Lahirnya Perpres No. 81 Tahun 2006 tentang Pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) didasari oleh Pasal 94 UU No. 39 Tahun 2004 menyatakan:

1. Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggungjawab yang terpadu.
2. Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI

Menurut Pasal 95 ayat (1) UU no. 39 Tahun 2004 Dalam melaksanakan tugasnya BNP2TKI mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi, ayat (2) Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas:

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan
- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
 - 1) Dokumen;

- 2) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP);
- 3) Penyelesaian masalah;
- 4) Sumber-sumber pembiayaan;
- 5) Pemberangkatan sampai pemulangan;
- 6) Peningkatan kualitas calon TKI;
- 7) Informasi;
- 8) Kualitas pelaksana penempatan TKI; dan
- 9) Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya

Dengan lahirnya PP No. 81 Tahun 2006 tentang BNP2TKI maka kebijakan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilakukan secara terkoordinasi dan terintegrasi, BNP2TKI bekerja sama dengan instansi terkait di bidang ketenagakerjaan Pusat dan Daerah.

**e. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 09 Tahun 2011
tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis**

Dengan lahirnya Per Ka. BNP2TKI No. 09 Tahun 2011, BNP2TKI membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI), Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (LP3TKI) dan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (P4TKI) di setiap Provinsi disesuaikan dengan kebutuhan yang ada. Untuk Provinsi Sumatera Barat dibentuk Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (LP3TKI) yang berkedudukan di kota Padang.

Tugas dan fungsi LP3TKI menurut Pasa 10 H Per Ka. BNP2TKI Tahun 2011.

1. LP3TKI mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing unit pelaksana teknis penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
2. LP3TKI dalam melaksanakan tugas pemberian kemudahan pelayanan pemrosesan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bersama-sama dengan instansi Pemerintah terkait baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah sesuai dengan bidang tugas masing-masing
3. Bidang tugas masing-masing instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi keternagakerjaan, keimigrasian, verifikasi dokumen kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu.
4. Bidang tugas masing-masing instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui sistem pelayanan terpadu satu pintu.

Menurut Pasal 10.1 Dalam melaksanakan tugas LP3TKI menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan dan pengembangan program dan anggaran.
- b. Pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan TKI.
- c. Penyelenggaraan pemasyarakatan program penempatan dan perlindungan TKI
- d. Pelayanan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

- e. Pengumpulan data, pemberian layanan informasi serta pembinaan sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan TKI.
- f. Pemberdayaan dan pembekalan akhir pemberangkatan TKI.
- g. Pelaksanaan pemantauan penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan
- h. Pelaksanaan pendaftaran dan seleksi calon TKI penempatan oleh pemerintah
- i. Monitoring penyediaan dan pelaksanaan sertifikasi calon TKI.
- j. Pemantauan pelaksanaan kerjasama luar negeri dan promosi.
- k. Pelaksanaan fasilitasi penyelesaian masalah TKI.
- l. Fasilitasi unit pelayanan terpadu satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan TKI.
- m. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI.
- n. Pendataan dan fasilitasi TKI purna.
- o. Fasilitasi pemberdayaan kelompok jabatan fungsional teknis.

f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Terbentuknya Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) pada akhir Tahun 2006, maka peraturan perundang-undangan yang merupakan penjabaran amanah Undnag-undnag 39 Tahun 2004. Permenakertrans nomor PER-14/MEN/X/2010 mengatur tentang pendaftaran pengiriman TKI ke luar negeri, diantaranya:

1. Mencari kerja yang berminat bekerja di luar negeri harus mendaftarkan diri pada Dinas Kabupaten/Kota dengan tidak dipungut biaya.
2. Pencari kerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) memenuhi persyaratan:
 - a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun, yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan akte kelahiran/surat kenal lahir dari instansi yang berwenang;
 - b. Surat keterangan sehat dan tidak dalam keadaan hamil dari dokter bagi calon tenaga kerja perempuan;
 - c. Surat izin dari suami/istri/orangtua/wali yang diketahui oleh Kepala Desa atau Lurah;
 - d. Memiliki kualifikasi/syarat pendidikan yang dipersyaratkan oleh pengguna

Diharapkan dengan adanya aturan-aturan yang mengatur tentang perlindungan hukum TKI tersebut akan lebih menjamin kesejahteraan tenaga kerja Indonesia. Sehingga tidak akan terjadi permasalahan terkait TKI, terutama permasalahan pada saat pendaftaran calon TKI menjadi TKI

2. Pengertian Tenaga kerja indonesia

Menurut UU No. 39 tahun 2004 pengertian TKI dalam pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Menurut Fathor Rahman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah Warga Negara Indonesia (WNI) yang berangkat ke luar negeri atas usaha sendiri atau yang diberangkatkan ke luar negeri dengan jasa bantuan pihak lain dengan tujuan khusus untuk bekerja atau mengikuti program pelatihan sambil bekerja.¹ Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No.104 Tahun 2002 pada pasal 1 ayat (4) disebutkan “Tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar Negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI”.

Sedangkan menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja ini TKI akan lebih terlindungi apabila nantinya dikemudian hari pihak majikan atau pihak perusahaan tempat TKI bekerja “wanprestasi” maka TKI dapat menentukan sesuai perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian TKI tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk

¹Fathor Rahman, menghakimi TKI (*Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*), Penerbit Pensil 234, Jakarta, Cetakan I 2011, hal 17

bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI dengan menerima upah.

3. Pengertian Calon Tenaga Kerja Indonesia

Sedangkan pengertian Calon Tenaga kerja Menurut Pasal 1 yang bagian (2) UU No 34 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Calon Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Hak dan kewajiban calon Tenaga Kerja Indonesia

Hak calon TKI :

Setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. Bekerja di luar Negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.

- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Kewajiban TKI :

Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di Negara tujuan;
- b. Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan.

4. Persyaratan Tenaga Kerja Indonesia

Adanya TKI yang bekerja di luar negeri membutuhkan suatu proses perencanaan. Perencanaan tenaga kerja ialah suatu proses pengumpulan informasi secara reguler dan analisis situasi untuk masa kini dan masa depan dari permintaan dan penawaran tenaga kerja termasuk penyajian pilihan pengambilan keputusan, kebijakan dan program aksi sebagai bagian dari proses perencanaan pembangunan untuk mencapai suatu tujuan. Dilihat dari prosesnya perencanaan tenaga kerja adalah usaha menemukan masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang serta usaha untuk merumuskan kebijaksanaan dan program yang relevan dan konsisten untuk mengatasinya.

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa setiap calon TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di luar negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan. Pasal 35 menyatakan Perekrutan calon TKI oleh Pelaksana Penempatan TKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. Sehat jasmani dan rohani;
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

5. Tenaga Kerja Indonesia terbagi dua yaitu Ilegal dan Legal

1. Tenaga Kerja Indonesia Ilegal.

Adalah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di dalam negeri maupun di negara tujuan.² Pengertian TKI ilegal yang bekerja di luar negeri tidak memiliki izin resmi untuk bekerja di tempat tersebut cara instan dengan alasan birokrasi rumit, mahal dan berbelit-belit, para TKI ini tidak mengikuti prosedur dan mekanisme hukum yang ada di Indonesia dan negara penerima. Mereka tidak memiliki dokumen yang benar, serta rendahnya pendidikan calon TKI mengakibatkan mereka mudah ditipu.

Tenaga kerja indonesia dikatakan ilegal apabila:

1. Sejak berangkat tidak melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa paspor sama sekali alias masuk ke negara lain secara gelap.
2. Berangkat ke luar negeri dengan tujuan bekerja namun tidak memiliki visa kerja, melainkan menggunakan visa kunjungan sementara yang masa berlakunya terbatas.
3. Sewaktu berangkat ke luar negeri memang melalui prosedur resmi dan tidak memiliki dokumen sebagai TKI, namun dari tempat kerjanya semula kemudian berpindah-pindah atau melarikan diri ke tempat kerja lain tanpa mengurus dokumen kerja yang baru.

²Glosari, *Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit BNP2TKI, 2010 hal. 73

4. Dokumen kerja dan izin tinggal di negara itu telah habis masa berlakunya namun yang bersangkutan terus bekerja atau tinggal di negara itu tanpa memperpanjang dokumennya.

Resiko menjadi TKI Ilegal:

1. Sponsor atau orang yang menjanjikan pekerjaan sering melarikan uang yang disetor calon TKI.
2. Dalam proses penampungan dan perjalanan ke luar negeri TKI diperlakukan tidak manusiawi.
3. Majikan membayar upak TKI lebih rendah dari yang seharusnya atau malah tidak membayar.
4. Majikan bebas memperlakukan TKI semaunya, tidak manusiawi, dan membatasi hak-hak TKI.
5. Di luar negeri TKI selalu merasa was-was khawatir ditangkap Polisi.
6. Jika tertangkap aparat di negara setempat, TKI ilegal langsung dipenjara dan di deportasi ke perbatasan Indonesia.
7. Jika TKI mengalami musibah, sakit atau kecelakaan, tidak ada santunan asuransi.

Namun bagaimanapun juga TKI yang ilegal harus tetap dilindungi semaksimal mungkin karena mereka adalah Warga Negara Indonesia. Agar terhindar dari resiko-resiko tersebut, para calon TKI harus mengetahui syarat dan prosedur bekerja ke luar negeri serta memahami hak dan kewajibannya sebagai TKI.

2. Tenaga Kerja Indonesia Legal

Menurut UU No. 39 tahun 2004 Pasal 1 ayat (1) Menyatakan 'Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya di sebut TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah, artinya TKI yang hendak mencari pekerjaan di luar negeri mengikuti prosedur dan aturan serta mekanisme secara hukum yang harus ditempuh untuk mendapatkan izin bekerja di luar negeri, para pekerja juga disertai dengan surat-surat resmi yang menyatakan izin bekerja di luar negeri. TKI legal akan mendapatkan perlindungan hukum, baik itu dari Pemerintah Indonesia maupun dari pemerintah negara penerima. Oleh karena itu para TKI ini juga harus melengkapi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Oleh karena itu para TKI ini juga harus melengkapi persyaratan legal yang diajukan oleh pihak imigrasi negara penerima. TKI selanjutnya akan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan terdaftar di instansi terkait sebagai tenaga kerja asing di negara penerima. Para TKI legal juga memiliki perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban pihak terkait, berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi, penempatan TKI legal diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan perlindungan hukum.

6. Jenis-jenis Tenaga Kerja Indonesia

a. TKI Informal

Adalah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada pengguna perseorangan.³ TKI informal disebut juga "*domestic worker*" pembantu, atau penata laksana rumah tangga (PLRT) adalah mereka yang bekerja di luar negeri pada pengguna perseorangan yang tidak berbadan hukum sehingga hubungan kerjanya subjektif dan relatif rentan menghadapi permasalahan. TKI informal identik dengan pendidikan rendah dengan bayaran upah yang murah. Sehingga pada saat ini pemerintah telah menghentikan (moratorium) pengiriman TKI Informal ke lima negara yaitu: Malaysia, Arab Saudi, Kuwait, Yordania, dan Suriah, karena pemerintah menginginkan perlindungan paripurna terhadap TKI.⁴

Tingkat pengetahuan TKI informal yang rendah kurang memberikan daya tawar (*bargaining position*) yang tinggi terhadap majikan di luar negeri yang akan mempekerjakannya. Keterbatasan pengetahuan tersebut meliputi tata kerja dan budaya masyarakat setempat. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya tempat TKI bekerja. Sebagai TKI.

b. TKI Formal.

Adalah Tenaga kerja Indonesia yang bekerja pada pengguna berbadan hukum tetap, seperti perusahaan-perusahaan berbadan hukum di negara tujuan.⁵

³Lihat Glosari TKI hal. 74

⁴<http://www.bnp2tki.go.id/> M. Jumhur Hidayat, kepala BNP2TKI Pembukaan Pameran Jobfair Bursa Kerja Luar Negeri, 27 Mei 2003

⁵Lihat Glosari TKI hal. 73

memiliki kontrak kerja yang kuat, dilindungi secara hukum di negara penempatan sehingga relatif tidak mendapatkan permasalahan selama bekerja di luar negeri.

Dari Tahun ketahun penempatan TKI sektor formal semakin meningkat bahkan lebih banyak dari TKI informal disebabkan karena peningkatan kualitas calon TKI yang terampil dan memiliki kemampuan kerja yang baik, disamping itu pemerintah Indonesia melakukan *moratorium* terhadap TKI informal di beberapa negara penempatan.

Peningkatan penempatan TKI formal seiring dan sejalan dengan peningkatan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan TKI serta makin menurunkan timbulnya masalah dan kasus-kasus yang melibatkan TKI.

c. TKI Mandiri.

Adalah Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, tidak difasilitasi oleh lembaga Pemerintah/Swasta dan TKI berhubungan langsung dengan pengguna. Dalam proses penempatan TKI Mandiri, TKI wajib melapor kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, perwakilan RI dan memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).⁶ Mereka punya keahlian khusus seperti pelaut maupun tenaga ahli seperti mantan Menteri Keuangan Ibu Srimulyani.

d. TKI G to G (*government to government*)

Adalah Program kerjasama penempatan dan perlindungan TKI antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah negara lain. Dalam program ini kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI yang meliputi keseluruhan proses

⁶Lihat Glosari TKI hal. 74

perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan di fasilitasi oleh Pemerintah Indonesia dan Pemerintah negara tujuan.⁷ TKI G to G memiliki skill atau keahlian khusus. Contohnya bekerja jadi perawat dan panti jompo di negara penempatan Jepang,

e. TKI G to P (*government to private*)

Adalah program kerjasama penempatan dan perlindungan TKI antara Pemerintah Indonesia dengan swasta berbadan hukum di negara tujuan. Dalam program ini kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan di fasilitasi oleh Pemerintah Indonesia dan swasta berbadan hukum di negara tujuan.⁸ Umumnya mereka bekerja di perusahaan-perusahaan besar seperti Samsung di Korea atau Toyota di Jepang.

f. TKI P to P (*Private to Private*)

Adalah Program kerjasama penempatan dan perlindungan TKI antara PPTKIS dengan mitra usaha/pengguna di negara tujuan (swasta dengan swasta atau disebut Private to Private atau P to P) dan merupakan kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan difasilitasi oleh PPTKIS, mitra usaha/pengguna, Pemerintah Indonesia dan

⁷Lihat Glosari TKI hal. 59

⁸Lihat Glosari TKI hal. 60

Pemerintah Negara tujuan.⁹ Penempatan TKI pada perusahaan (Kilang), perkebunan, konstruksi dan lainnya sesuai dengan Job Order yang ada.

B. Sejarah Pengiriman Tenaga kerja Indonesia ke Malaysia

Secara historis, dengan latar belakang kebijakan politik yang berbeda, penempatan TKI di luar negeri telah terjadi sejak jaman Hindia Belanda sekitar tahun 1887, dimana banyak TKI yang dikirimkan oleh Pemerintah Hindia Belanda untuk bekerja sebagai kuli kontrak di Suriname, New Calidonia, Siam dan Serawak. Di samping itu, banyak pula TKI yang secara Tradisional berangkat keluar negeri terutama ke Malaysia untuk bekerja.¹⁰

Fenomena penduduk Indonesia yang bekerja ke luar negeri bukan merupakan persoalan yang baru, karena sejarah mencatat bahwa migrasi penduduk antar negara di kawasan Asia dan khususnya Asia Tenggara telah berlangsung lama, diawali dengan kebijakan industrialisasi yang tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga kemiskinan melilit rakyat, terutama di perdesaan. Pertumbuhan ekonomi yang tidak merata mempengaruhi jutaan penduduk masih hidup dibawah garis kemiskinan.

Pada awal kemerdekaan, permasalahan TKI tidak menjadi isu yang populer, karena negara-negara tetangga yang menjadi tempat tujuan TKI masih baru merdeka yang tidak jauh berbeda dengan Negara Indonesia, kesempatan dan lapangan pekerjaan sama-sama belum terbuka luas karena perkebunan dan industri belum berkembang pesat seperti sekarang.

⁹Lihat Glosari TKI hal. 60

¹⁰WWW.SETNEG.GO.ID, Erman Suparno Menakertrans, *Kebijakan dan Strategi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Kamis 27 Maret 2008

Sejak dilaksanakannya kebijakan Dasar Ekonomi Baru (DEB) pada awal 1970-an kemajuan Negara Malaysia tumbuh pesat, diantara enam anggota ASEAN tampak bahwa Malaysia dan Thailand telah berhasil mengikuti jejak Singapura yang dalam hal lebih dulu menjadi salah satu negara industri maju di Asia Tenggara.¹¹ kemajuan yang relatif pesat di bidang industri menjadi daya tarik oleh masyarakat Indonesia untuk mencoba jadi TKI dengan harapan dapat membantu ekonomi keluarga untuk kehidupan yang lebih baik dikemudian hari.

Pada tahun 1970an hubungan Malaysia dan Indonesia sangat baik sehingga Kerajaan Malaysia merayu, mengemis, dan meminta pertolongan kepada pemerintah Indonesia untuk mengirim tenaga kerja profesional di bidang pendidikan dan sains puluhan Ribu orang banyaknya.¹² Karenakan pada waktu itu Malaysia masih kurang tenaga pendidikan dan sains dari masyarakatnya. Seiring kemajuan dan perkembangan masyarakat Malaysia tidak mau lagi tinggal di desa, mereka berbondong bondong pergi ke Kota, sehingga di perdesaaan kekurangan Tenaga kerja di bidang pertanian dan perkebunan. Pada tahun 1980an Kerajaan Malaysia membutuhkan tenaga kerja pada sektor perkebunan dan pertanian, melihat kebutuhan tenaga kerja yang sangat besar maka banyaklah warga Negera Indonesia jadi buruh Migran secara ilegal. Namun pada saat itu kebijakan imigrasi Malaysia masih terbatas. Barulah pada tahun 1991-1992 kebijakan imigrasi diberlakukan. Karena makin banyak buruh migran yang berdatangan ke Malaysia.

¹¹ Muslan Abdurrahman, *ketidak Patuhan TKI (sebuah Efek Diskriminasi Hukum)* Universitas Muhammadiyah Malang 2006 hal.111

¹² Wawancara Anwar Ibrahim (mantan wakil perdana Menteri Malaysia) dalam acara Kick Andy Metro TV pada tgl 11 Maret 2010

Kehadiran pekerja migran di negara tujuan yang bersedia menerima dan memberikan kesempatan kerja berupa pekerjaan adalah sesuatu yang terjadi karena berpadunya berbagai kepentingan yang saling menguntungkan.¹³ Bagi Negara Malaysia dengan banyaknya buruh migran akan mendatangkan keuntungan ekonomi mereka secara global, sedangkan bagi buruh migran juga meningkatkan perekonomian keluarga dan secara tidak langsung meningkatkan devisa Negara Indonesia.

C. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyebutkan bahwa Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai kenegara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Penempatan TKI untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang didalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta sisi perlindungan hukum.¹⁴

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan persyaratan yang ketat baik yang menyangkut badan pelaksana, persyaratan, dan tahapan

¹³ Eggi Sudjana, *Melepas Ranjau TKI*, Wahana Semesta Intermedia 2009, hal. 121

¹⁴ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal.99

penyelenggaranya, hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja berjalan secara baik, dilakukan secara selektif dan tidak menyulitkan tenaga kerja untuk menghindari kecenderungan pencari kerja Indonesia untuk mencari di luar negeri secara ilegal yang sangat merugikan pencari kerja itu sendiri maupun nama baik negara.

Penempatan TKI ke luar negeri, merupakan program Nasional dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Penempatan TKI dalam Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dilakukan dengan memanfaatkan Pasar Kerja Internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia. Penempatan dan Perlindungan calon TKI/TKI, dilakukan berdasarkan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Penempatan TKI memiliki kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya dengan memanfaatkan kesempatan kerja di luar negeri dan merupakan upaya yang efektif dalam mengurangi pengangguran di dalam negeri. dalam proses penempatan TKI dilakukan dalam rangka mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan pasar kerja di luar negeri, untuk mewujudkan proses penempatan dilakukan dengan transparan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan yang berlaku.

D. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri menyebutkan bahwa Perlindungan TKI yaitu Segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Maka dalam uraian ini juga penting untuk dijelaskan tentang arti perlindungan, yang mana perlindungan itu dapat diartikan dengan upaya yang sistematis untuk melindungi kepentingan seseorang atau kelompok untuk mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak seseorang atau kelompok tersebut dari segala bentuk tindakan yang merugikan, perlindungan dilakukan oleh Pemerintah dengan segala kebijakan hukum. Sehingga berbicara perlindungan TKI adalah perlindungan yang harus diatur dengan hukum, sedangkan hukum itu sendiri diartikan sebagai kumpulan dari berbagai aturan yang menentukan patut atau tidak dilakukan oleh orang di dalam pergaulan dengan tujuan agar hukum dapat melindungi setiap orang dalam pergaulan tersebut.

Sedangkan maksud perlindungan hukum ini adalah untuk menjamin keberadaan sesuatu hal tertentu, dimana selaras dengan fungsi hukum, yakni sebagai: (1) alat keterlibatan dan keteraturan masyarakat dengan memberikan pedoman tentang bagaimana berperilaku dalam masyarakat melalui norma-norma dan perintah-perintah; (2) sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan sosial dengan sifat dan wataknya yang memiliki daya mengikat baik fisik maupun

psikologis; dan (3) sebagai sarana penggerak pembangunan melalui daya mengikat dan memaksa dari hukum tersebut¹⁵.

Dalam peraturan perundang-undangan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia dapat dilihat antara lain dalam UU No. 39 Tahun 2004 pada pasal 8 poin g, tentang hak dan kewajiban Tenaga Kerja Indonesia, bahwa Tenaga Kerja Indonesia berhak “Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.”

Sedangkan mengenai salah satu tujuan penempatan dan perlindungan TKI sebagaimana tercantum dalam pasal 3, bahwa: “penempatan dan perlindungan calon TKI bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKW sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia,
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya”

Hal tersebut memberikan arti bahwa perlindungan hukum sebagaimana tersebut di atas, pada prinsipnya harus dilihat dalam konteks hak dan kewajiban. Hak mendayagunakan sumber-sumber daya tenaga kerja yang dimiliki dan kewajiban memberikan perlindungan dan jaminan yang lebih layak sebagai imbalan atas apa yang telah diberikan tenaga kerja yang bersangkutan kepada

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 1983, hal. 153

negara asalnya. Dengan demikian, apapun resikonya komitmen perlindungan pekerja harus tetap dilakukan tanpa membedakan status kepergian migran pekerja sehingga pihak-pihak terkait tidak terkesan melepaskan tanggung jawab sebagai pemilik pekerja.

Di dalam UUD 1945 Bab XA tentang hak-hak yang dimiliki oleh setiap orang atau warga negara. Pada Pasal 28 I angka 2 ditetapkan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan dari tindakan diskriminatif itu¹⁶. Disebutkan pula pada Pasal 28 I angka 4 UUD 1945, bahwa negara terutama Pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan Hak Asasi Manusia¹⁷. Artinya perlindungan hak merupakan harga mati, yang tidak bisa ditawar-tawar lagi dalam kerangka kehidupan yang selaras dan seimbang sesuai dengan cita-cita luhur setiap manusia.

Secara definitif hak adalah tuntutan yang dapat diajukan seseorang terhadap orang lain sama sampai kepada batas-batas pelaksanaan hak tersebut, terutama berkaitan dengan hak paling asasi yang dimiliki oleh setiap individu manusia yang lahir ke alam dunia ini, yang oleh beberapa ahli diartikan sebagai seperangkat ketentuan atau aturan untuk melindungi warga Negara dari kemungkinan penindasan, pemasungan dan atau pembatasan ruang gerak warga negara oleh negara. Hak asasi manusia sebagai hak hukum yang dimiliki setiap

¹⁶ Lihat UUD 1945 Bab XA tentang HAM pada Pasal 28 I angka 2

¹⁷ Lihat UUD 1945 Bab XA tentang HAM pada pasal 28 I angka 4

orang sebagai manusia. Hak-hak tersebut mungkin saja dilanggar tetapi tidak pernah dapat dihapuskan¹⁸.

Sehingga sangat jelas disebutkan ketentuan bagi warga Negara tanpa diskriminasi. Di Indonesia secara normatif, dengan tegas melindungi Hak Asasi Manusia dari setiap bentuk diskriminasi atas nama apapun. Mengenai pemaknaan dari diskriminasi sendiri disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa: “diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengecualian yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat, penyimpangan, atau penghapusan, pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”. Dengan pengertian itu, diskriminasi merupakan persoalan penting dalam rangka penyelenggaraan pelayanan umum, terutama dalam pemenuhan hak-hak dasar setiap warga negara sebagaimana diatur di dalam UUD 1945.

Upaya pemberian perlindungan bagi TKI ke luar negeri dapat dibedakan menjadi sebagai berikut:

1. Perlindungan TKI di Dalam Negeri (pra penempatan)

Perlindungan bagi TKI selama pengerahan, sebelum dan selama pemberangkatan tenaga kerja, harus menjadi hal yang masuk dalam sebuah sistem

¹⁸ C. De Rover, *To Serve & To Protect Acuan Universal Penegakan HAM*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal.47

perlindungan sosial dan hukum, baik dalam bentuk sebuah kebijakan atau pun berbentuk teknik dan cara pengerahan. Dari dulu sebenarnya sudah diatur mengenai hal tersebut, misalnya pengaturan mengenai pemberian perlindungan selama pengerahan, sebelum dan selama pemberangkatan tenaga yang termuat dalam ordinasi tentang pengerahan untuk melakukan pekerjaan di luar negeri Stb. Tahun 1887 No. 8. Selain itu, perlindungan yang termuat dalam ordinasi tentang pengerahan untuk melakukan pekerjaan dalam negeri sebagaimana di atur dalam Wervings Ordinantie 1936 Stb. No. 550 tahun yang sama¹⁹. Pada masa-masa selanjutnya (masa kemerdekaan), pengaturan mengenai pemberian perlindungan selama pengerahan, sebelum dan selama pemberangkatan, diatur melalui kebijakan Pemerintah seperti Keputusan Menteri misalnya Peraturan Menteri Muda Perburuhan No. 11 Tahun 1959, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan ke Luar Negeri. Dan dalam bentuk Undang-undang, baru pada Tanggal 29 September 2004 yang lalu DPR RI mengesahkan sebuah Undang-Undang, yakni Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UUPPTKILN), yang didalamnya juga disinggung mengenai ketentuan perlindungan TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan²⁰.

2. Perlindungan TKI di Negara Tujuan (Masa Penempatan)

Masalah yang sangat penting berkenaan dengan perlindungan TKI setelah sampai di negara tujuan, adalah bagaimana TKI mendapatkan penempatan

¹⁹ Jurnal Arena Hukum, Edisi 7, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 1999.

²⁰ Lihat Pasal 77 Undang-undang No. 39 Tahun 2004

kerja yang sesuai dengan bakat dan keinginan mereka. Maka dari itu untuk mendapatkan penempatan kerja tersebut, maka sebelum pemberangkatan, PPTKIS wajib memiliki dokumen perjanjian kerja sama penempatan, surat permintaan TKI (*job order/ demand letter*) atas nama PPTKIS yang bersangkutan, perjanjian kerja, dan perjanjian penempatan TKI, dan persyaratan lain yang disyaratkan oleh negara tujuan²¹.

Ada beberapa kewajiban lain yang harus dilakukan oleh PPTKIS berkenaan dengan kelengkapan TKI menuju proses pemberangkatan ke luar negeri yaitu: PPTKIS wajib melegalisir perjanjian kerjasama penempatan pada Perwakilan RI di negara setempat dan didaftarkan pada Direktorat Jenderal. Perjanjian kerjasama penempatan sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban dan tanggung jawab PPTKIS dan pengguna atau Mitra Usaha dalam rangka penempatan serta perlindungan Tenaga Kerja Indonesia²².

Di negara tujuan, PPTKIS wajib menempatkan TKI sesuai dengan perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja harus memuat sekurang-kurangnya: nama dan alamat pengguna, jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan, kondisi dan syarat kerja yang meliputi: jam kerja, upah dan cara pembayaran, upah lembur, cuti dan waktu istirahat, serta jaminan sosial. Selanjutnya PPTKIS dilarang mengganti atau merubah perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian kerja tersebut berlaku untuk 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama dalam jangka waktu 2 (dua) tahun lagi²³.

²¹ Lihat pasal 29 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 104 A/MEN/2002

²² *Ibid* Lihat Pasal 30 ayat 1 dan 2

²³ *Ibid*

Perlindungan hukum yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja di luar negeri, atau hubungan kerja yang diadakan pekerja Indonesia di luar negeri atau pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan di luar negeri mempunyai aspek Hukum Perdata Internasional (HPI). Sehingga menyimpangan permasalahan tentang pilihan hukum mana dan pengakuan hukum mana yang berkompeten mengadili jika terjadi sengketa. Dalam penentuan hukum yang demikian itu ada asas yang berlaku yaitu "*lex loci execution*" atau asas "*lex loci solution*" yaitu bahwa terhadap hukum dari negara dimana perjanjian kerja yang berlaku adalah asas "*lex loci delicti commisi*". Jadi, hukum perburuhan dan hukum Indonesia tidak dapat memberikan perlindungan bagi TKI sehubungan dengan perjanjian kerja yang pelaksanaannya di luar negeri. Untuk menutup kelemahan ini upaya yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Indonesia adalah melakukan pendekatan melalui saluran diplomatik dan mengadakan perjanjian bilateral atau multilateral dengan Negara-negara penerima pekerja migran seperti yang dianjurkan oleh ILO²⁴.

Konvensi Internasional tentang perlindungan hak semua buruh migran dan anggota keluarganya pada Pasal 2 ayat 1 mengartikan pekerja migran (*migrant worker*) adalah orang yang akan, sedang, atau sudah pernah terlibat dalam suatu kegiatan yang menghasilkan upah bagi dirinya di suatu negara, dalam keadaan dimana ia tidak menjadi warga negara di negara tersebut.²⁵

Dalam Konvensi Internasional, istilah *migrant worker* dikenal juga dengan

²⁴ Jurnal Arena Hukum Edisi 7, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang 1999

²⁵ Article 2 The International Convention on The Protection of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990

istilah *migrant for employment* yang artinya orang yang bermigrasi dari suatu negara ke negara lain untuk mendapatkan pekerjaan mencakup juga orang-orang yang secara utuh diterima sebagai orang yang bermigrasi untuk mendapatkan pekerjaan.²⁶

Pekerja migran yang rawan eksploitasi dan tindakan tidak manusiawi perlu untuk memperoleh perlindungan. ILO secara khusus mengatur dan mengupayakan perlindungan hak-hak dasar dan kebebasan para pekerja migran terutama bagi pekerja migran yang bekerja pada sektor-sektor marjinal yang tidak secara efektif terjangkau oleh hukum Internasional dengan menetapkan Konvensi-konvensi Internasional yang berhubungan dengan hak dan perlindungan untuk memperoleh kondisi kerja yang adil dan pantas, bebas dari diskriminasi, kerja paksa dan perdagangan manusia, kebebasan bergerak, dan kebebasan berserikat terutama bagi pekerja migran yang bekerja pada sektor-sektor marjinal yang tidak secara efektif terjangkau oleh hukum Internasional. Keberadaan Konvensi ILO No. 97 Tahun 1949 tentang migrasi demi pekerjaan, Konvensi ILO No. 143 Tahun 1975 tentang perlindungan buruh migran telah terlebih dahulu mengatur secara khusus mengenai masalah pekerja migran, mendorong dan memprakarsai dibentuknya suatu instrumen Internasional yang secara spesifik mengatur masalah pekerja migran. Konvensi ILO yang terbaru terkait buruh migrant adalah Konvensi ILO No. 189/2011 tentang kerja layak untuk pekerja rumah tangga Konvensi-konvensi ILO ini hingga sekarang belum diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia.

²⁶ Article 11 ILO Convention No. 97 Concerning Migration for Employment 1949.

Dalam hal pembuatan perjanjian kerja TKI Pemerintah (diwakili KBRI Negara tempat TKI / TKW ditempatkan) membuat "Employee Agreement" yaitu perjanjian antara TKI / dengan majikan yang disaksikan dan ditetapkan oleh kedua wakil utusan kedua negara (utusan dari KBRI yang membuat perjanjian dengan utusan negara yang bersangkutan, dimana TKI / TKW kita ditempatkan di negara itu. Dalam perjanjian itu disebutkan hak dan kewajiban masing - masing dengan rinci antara lain: pelaporan diri (si TKI/TKW setiap Bulan/beberapa bulan sekali di KBRI, Paspor dipegang TKI, nama dan alamat majikan dicatat di KBRI, perpindahan majikan yang membawa TKI wajib dilaporkan ke KBRI. Perjanjian ini tentu saja harus melibatkan Negara tempat TKI bekerja sehingga diperlukan Perjanjian Bilateral "*Employee Agreement*" itu harus punya kekuatan hukum yang mengikat antara TKI dan majikan.

Dalam hal terjadi perselisihan mengenai pemahaman dan penerapan perjanjian kerja majikan dan pekerja harus menyelesaikannya melalui cara damai untuk mencari penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak, baik melalui musyawarah maupun jasa baik pihak ke tiga seperti Kedutaan Besar atau Konsulat Jendral Republik Indonesia di Malaysia atau jabatan tenaga kerja Malaysia atau pihak lain yang disetujui oleh kedua belah pihak²⁷

Sampai saat ini belum adanya peraturan/payung hukum yang dapat memberikan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja asing di Malaysia sekaligus menghindari berbagai penyimpangan yang dapat dilakukan tenaga kerja asing. "Payung hukum ini tidak hanya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja

²⁷ Isi Perjanjian Kerja tentang Penyelesaian dan Perselisihan dengan Perusahaan J.K Wire harness. Sdn. Bhd Malaysia.

asing termasuk TKI namun juga mengatur sanksi terhadap tenaga kerja asing yang melanggar aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Malaysia.²⁸ Sehingga yang berlaku hanya UU negara setempat dan UU Perburuhan Internasional. Pekerja asing (TKI) harus patuh pada hukum dan peraturan yang berlaku di Negara Malaysia dan menghormati kebudayaan, adat istiadat masyarakat setempat. Untuk menutup kelemahan ini upaya yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Indonesia adalah melakukan pendekatan melalui saluran diplomatik dan mengadakan perjanjian Bilateral atau Multilateral dengan Negara-negara penerima pekerja migrant yang dianjurkan oleh ILO

3. Perlindungan TKI Pada Purna Penempatan

Ada beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perlindungan TKI setelah purna penempatan yaitu diatur oleh Kepmenakertrans Nomor 104 A/MEN/2002. Pada Pasal 61 Kepmenakertrans tersebut sebagaimana diulas di atas, mewajibkan PJTKI/PPTKIS untuk mengurus kepulangan TKI yang bermasalah tersebut, atau karena berakhirnya perjanjian kerja, cuti dan keberangkatan kembali ke negara tujuan setelah berakhirnya perjanjian kerja, cuti. Dan juga dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri (UUPPTKILN) Pasal 77 ayat (2) disebutkan: “perlindungan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, samapai dengan purna penempatan.”

²⁸ www.pesatnews.com/read/2012/05/17/6328/ketemu-malaysia-dpd-ri-desak-aturan-lindungi-tki

Artinya ada keharusan bahwa PPTKIS bekerja sama dengan Mitra Usaha dan Perwakilan luar negeri mengurus kepulangan TKI sampai di Bandara Indonesia, dalam hal perjanjian kerja telah berakhir dan tidak memperpanjang perjanjian kerja tersebut, dan untuk TKI yang bermasalah, sakit atau meninggal dunia, selama masa perjanjian kerja sehingga tidak dapat menyelesaikan perjanjian kerja tersebut. Proses selanjutnya PPTKIS harus memberitahukan jadwal kepulangan TKI kepada perwakilan RI di negara setempat dan Direktorat Jenderal selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum tanggal kepulangan. Dalam mengurus kepulangan TKI, PPTKIS bertanggung jawab membantu penyelesaian permasalahan TKI, dan mengurus atau menanggung kekurangan biaya perawatan TKI yang sakit atau meninggal dunia²⁹.

²⁹Lihat Pasal 63 Kepmennakertrans, No.104 A Tahun 2002

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Ketenagakerjaan dan Faktor Pendorong Menjadi TKI di Sumatera Barat

1. Penduduk dan Ketenagakerjaan di Sumatera Barat

Sumatera Barat terletak 00,54 Lintang Utara dan 3030 Lintang Selatan serta antara 980,36" dan 1010 53" Bujur Timur dengan luas Wilayah 42.297,30 Km² atau 2,17% dari luas daratan Indonesia. Provinsi Sumatera Barat berbatasan dengan:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Provinsi Sumatera Utara,
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Provinsi Riau,
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Jambi dan Bengkulu,
- d. Dan sebelah Barat berbatasan dengan Samudera Hindia,

Sumatera Barat mempunyai 19 Kabupaten/Kota yang terdiri dari:

- a. Kabupaten sebanyak 12 yaitu :

Kab. Tanah Datar, Kab. Agam, Kab. 50 kota, Kab. Padangpariaman, Kab. Pasaman Barat, Kab. Pasaman, Kab. Pesisir Selatan, Kab. Solok, Kab. Solok Selatan, Kab. Sijunjung, Kab. Dharmasraya dan Kab. Mentawai

- b. Kota sebanyak 7 yaitu :

Kota Padang, Kota Bukittinggi, Kota Payakumbuh, Kota Solok, Kota Sawahlunto, Kota Padang Panjang dan Kota Pariaman.

Dilihat dari keadaan demografi, jumlah penduduk Sumatera Barat berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat sampai dengan Tahun 2011 berjumlah 4.904.460 jiwa yang terdiri dari :

- 49,6% Laki-laki (2.432.828 jiwa)

- 50,4 % Perempuan (2.471.634 jiwa)

Berdasarkan catatan dari Badan Pusat Statistik Sumatera Barat sampai dengan Tahun 2011 dapat dilihat tabel jumlah penduduk di Sumatera Barat berdasarkan Kab/Kota sebagai berikut :

TABEL 1
Jumlah Penduduk berdasarkan Kab/Kota

No	Kab/Kota	Laki- laki	Perempuan	Total
1	2	3	4	5
1	Kep. Mentawai	40.124	37.252	77.376
2	Kab. Pesisir Selatan	214.380	219.252	433.632
3	Kab. Solok	173.513	178.463	351.976
4	Kab. Sijunjung	102.212	102.526	204.738
5	Kab. Tanah Datar	166.008	174.885	340.893
6	Kab. Pariaman	193.441	200.702	394.143
7	Kab. Agam	225.333	234.154	459.487
8	Kab. 50 Kota	174.460	177.936	352.396
9	Kab. Pasaman	126.687	129.539	256.226
10	Kab. Solok Selatan	73.640	72.782	146.422
11	Kab. Dharmasraya	100.786	94.317	195.103
12	Kab. Pasaman Barat	186.968	184.032	371.000
13	Kota Padang	420.641	423.675	844.316
14	Kota Solok	29.804	30.497	60.301
15	Kota Sawahlunto	28.469	29.024	57.493
16	Kota Padang Panjang	23.671	23.948	47.619
17	Kota Bukittinggi	54.615	58.297	112.912
18	Kota Payakumbuh	58.688	59.747	118.435
19	Kota Pariaman	39.386	40.606	79.992
JUM LAH	Tahun 2011	2.432.826	2.471.634	4.904.460
	Tahun 2010	2.403.377	2.442.532	4.846.909

Sumber data BPS Prov. Sumbar Tahun 2011

Berdasarkan data di atas dapat kita lihat bahwa jumlah penduduk di Sumatera Barat sebanyak 4,904.460 Juta jiwa yang terdiri dari 2,43 Juta Laki-laki dan 2,47 Juta Perempuan dengan ratio jenis kelamin 98,43. Dibandingkan Tahun lalu penduduk telah bertambah 57,5 Ribu orang atau meningkat 1,19 persen dari Mei 2010 ke Juni 2011. Struktur umur penduduk Sumatera Barat masuk kategori kelompok umur penduduk “muda” dimana persentase penduduk usia mudanya (dibawah 15 Tahun) tergolong tinggi yaitu 31, 92 persen sedangkan komposisi penduduk usia tua (65 Tahun keatas) hanya 5,67 persen.

Penduduk berumur 10 tahun ke atas Sumatera Barat sebagian besar berstatus kawin yang mencapai 55,30 persen dari penduduk, kemudian berstatus belum kawin sebesar 36,49 persen sedangkan yang berstatus cerai hidup dan cerai mati masing-masing adalah 2,13 persen dan 6,70 persen. Tingkat kepadatan penduduk Sumatera Barat Tahun 2011, rata-rata 116 orang per Km², kepadatan penduduk tertinggi di Kota Bukittinggi hampir mencapai 4500 orang Km² sedangkan di Kepulauan Mentawai hanya sekitar 13 orang per Km². Jumlah rumah tangga di Sumatera Barat Tahun 2011 telah mencapai 1,17 juta rumah tangga, sedikit mengalami peningkatan dari tahun 2010 yaitu 1,16 rumah tangga sebanyak 4,18 orang per rumah tangga yaitu naik dari 4,17 orang per tahun 2010.

Ditinjau dari mata pencaharian penduduk, yaitu kegiatan/aktivitas penduduk di Sumatera Barat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, berdasarkan catatan dari BPS Sumatera Barat sampai dengan Tahun 2011 dapat dilihat tabel berikut :

TABEL 2

Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencarian

No	Mata Pencarian	Jumlah (Orang)	Prosentase %
1.	Petani, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	813.699	39.30
2.	Pertambangan	29.824	1.44
3.	Industri Pengolahan	153.130	7.39
4.	Listrik, Gas, dan Air	9.124	0.44
5.	Bangunan	127.991	6.18
6.	Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel	441.786	21.33
7.	Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	106.972	5.17
8.	Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan, Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan	40.489	1.96
9.	Jasa Kemasyarakatan	347.710	16.79
	Jumlah	2.070.725	100

Sumber : Badan Pusat Statistik Sumatera Barat Tahun 20011

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari mata pencahariannya terdiri dari paling besar jumlahnya adalah; Petani, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan 813.699 (39.30%), Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel 441.786 (21.33%), Jasa Kemasyarakatan 347.710 (16%) dan seterusnya. Dengan demikian Sumatera Barat memiliki Petani, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan yang cukup besar., maka wajar apabila sebagian pencari kerja di Sumatera Barat bekerja di luar negeri sebagai TKI.

Angkatan kerja di Sumatera Barat berdasarkan catatan dari BPS Sumatera barat sampai dengan Tahun 2011 dapat dilihat tabel jumlah berdasarkan Kab/Kota sebagai berikut :

TABEL 3

Angkatan Kerja Berdasarkan Kab/Kota

No	Kab/Kota	Laki- laki	Perempuan	Total
1	2	3	4	5
1	Kep. Mentawai	20.715	11.481	32.196
2	Kab. Pesisir Selatan	120.757	75.885	196.642
3	Kab. Solok	96.591	61.693	158.284
4	Kab. Sijunjung	55.772	34.894	90.666
5	Kab. Tanah Datar	94.354	61.196	155.550
6	Kab. Padang Pariaman	103.401	68.245	171.646
7	Kab. Agam	124.123	80.869	204.992
8	Kab. 50 Kota	100.143	62.019	162.162
9	Kab. Pasaman	66.926	42.566	109.492
10	Kab. Solok Selatan	40.684	25.058	65.742
11	Kab. Dharmasraya	58.325	32.491	90.816
12	Kab. Pasaman Barat	100.947	59.085	160.032
13	Kota Padang	248.236	152.684	400.920
14	Kota Solok	16.365	10.394	26.759
15	Kota Sawahlunto	16.142	10.153	26.295
16	Kota Padang Panjang	12.973	8.174	21.147
17	Kota Bukittinggi	29.837	20.975	50.812
18	Kota Payakumbuh	33.007	20.565	53.572
19	Kota Pariaman	21.774	14.014	35.788
JUM	Tahun 2011	1.361.072	852.441	2.213.513
LAH	Tahun 2010	1.321.278	872.762	2.194.040

Sumber data BPS Prov. Sumbar Tahun 2011

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa angkatan kerja di Sumatera Barat seiring dengan pertumbuhan penduduk usia kerja juga mengalami

peningkatan. Pada Tahun 2011 jumlah penduduk usia kerja mencapai 3,33 juta orang, bila dibandingkan dengan Tahun 2010 jumlah penduduk usia kerja mengalami peningkatan sekitar 38 Ribu orang dari 3.306 Juta orang. Jumlah angkatan kerja mencapai 2.213 Juta orang pada Tahun 2011, telah bertambah sekitar 19,5 Ribu orang dari Tahun 2010 yaitu 2,194 Juta orang. Sisanya sekitar 18,5 Ribu orang lagi total penambahan jumlah penduduk usia kerja yang mencapai 38 Ribu masuk dalam kelompok bukan angkatan kerja yang meningkat dari 1,11 Juta orang Tahun 2010 menjadi 1,13 Juta orang Tahun 2011.

Angkatan kerja menurut Kabupaten/Kota menunjukkan jumlah angkatan kerja terbanyak terdapat di Kota Padang yang mencapai 4012 Ribu orang kemudian diikuti oleh beberapa Daerah Kabupaten seperti Kabupaten Agam, Kab. Pesisir Selatan dan Kab. Padang Pariaman, sedangkan jumlah angkatan kerja terkecil terdapat di Kota Padang Panjang yang hanya mencapai sekitar 21 Ribu orang. Tingkat partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Sumatera Barat Tahun 2011 mencapai 66,19 persen, TPAK menurut kelompok umur, tertinggi pada kelompok umur 45-54 Tahun yang mencapai 82,60 persen. Pada kelompok umur ini TPAK Laki-laki mencapai 96,85 persen sedangkan Perempuan mencapai 69,08 persen. Secara keseluruhan TPAK Laki-laki lebih tinggi dari Perempuan yaitu 83,56 persen dan 46,69 persen. Jumlah angkatan kerja Laki-laki mencapai 1,36 Juta orang perempuan 652 Ribu. Jumlah angkatan kerja terbanyak terdapat pada kelompok umur 25-34 Tahun yang mencapai 570 Ribu orang, kemudian pada kelompok umur 35-44 Tahun mencapai 522 Ribu orang.

TABEL 4

Jumlah Pekerja menurut Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat pendidikan	Laki-Laki	perempuan	Jumlah
1	2	3	4	5
1.	Belum Pernah Sekolah	17.891	12.137	30.028
2.	Tidak Tamat SD	231.243	163.298	394.541
3.	Tamat SD	288.843	161.219	450.062
4.	SLTP Umum	270.296	136.365	406.661
5.	SLTP Kejuruan	14.557	6.276	20.833
6.	SLTA Umum	243.315	136.985	380.300
7.	SLTA Kejuruan	126.935	49.454	176.389
8.	Diploma 1	10.898	25.558	36.456
9.	Akademi	20.807	30.245	51.046
10.	Sarjana	47.977	69.178	117.155
11.	Pascasarjana	4.646	2.608	7.254
Jum	2011	1.277.402	793.323	2.070.725
lah	2010	1.248.508	792.946	2.041.454

Sumber data BPS Sumatera Barat Tahun 2011

Berdasarkan tabel diatas jumlah pekerja Tahun 2011 mencapai 2,07 Juta orang atau telah bertambah sekitar 29,27 Ribu orang dari Tahun 2010 berjumlah 2,04 Juta orang. Jumlah pekerja Laki-laki mencapai 1,27 Juta orang dan Perempuan 793,3 Ribu orang. Pekerja menurut tingkat pendidikan memperlihatkan, pekerja terbanyak di Sumatera Barat tamatan Sekolah Dasar (SD) yang mencapai 450 Ribu pekerja kemudian tamatan SLTP sekitar 406,6 Ribu orang. Masih banyak pekerja berpendidikan rendah di Sumatera Barat menunjukkan kualitas Sumber Daya Manusia yang bekerja di Sumatera Barat juga rendah.

Beberapa Tahun terakhir jumlah pengangguran di Sumatera Barat terus menunjukkan penurunan sehingga pada Tahun 2011 jumlah sekitar 142,7 Ribu orang. Bila dibandingkan dengan Tahun 2010 jumlahnya turun sekitar 10 Ribu, dimana ada Tahun 2010 jumlahnya 152,5 Ribu orang. Jumlah pengangguran Laki-laki lebih besar dari Perempuan dan sebaliknya tingkat pengangguran. Secara keseluruhan tingkat pengangguran turun dari 6,95 Tahun 2010 menjadi 9,45 persen Tahun 2011.

TABEL 5
Jumlah Pencari Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Belum Ditempatkan Tahun Lalu	Terdaftar Tahun ini	Ditempatkan Tahun Ini	Dihapus Tahun ini	Belum Ditempatkan Tahun ini
1	2	3	4	5	6
Laki-laki	34.086	5.826	303	10.893	28.716
Perempuan	51.826	7.528	576	15.420	43.358
Jumlah	85.912	13.354	879	26.313	72.040

Sumber data BPS Sumatera Barat Tahun 2011

Berdasarkan tabel diatas jumlah pencari kerja yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2011 mencapai 99.266 orang yang terdiri dari yang belum ditempatkan Tahun lalu 85.912 orang yang dan terdaftar Tahun ini 13.354 orang. Jumlah pencari kerja yang terdaftar Tahun ini, Perempuan berjumlah 7.528 orang lebih tinggi dari Laki-laki yang berjumlah 5.826 orang. Jumlah pencari kerja yang belum

ditempatkan Tahun 2011 berkurang dibandingkan dengan Tahun 2010 dan jumlah tenaga kerja yang terdaftar Tahun ini turun bila dibandingkan dengan Tahun lalu.

Berdasarkan data atas peluang untuk menjadi TKI di Sumatera Barat sangat terbuka lebar dan sesuai dengan program Nasional dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan memanfaatkan pasar kerja Internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja disertai dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan selama bekerja dan kembali ke tanah air.

2. Alasan dan faktor pendorong TKI asal Sumatera Barat bekerja di Malaysia

Setiap TKI mempunyai alasan-alasan tertentu yang menyebabkan mereka meninggalkan kampung halamannya dan seterusnya memilih tempat-tempat yang mereka anggap dapat memenuhi keinginan yang kurang atau tidak dapat terpenuhi kalau sekiranya tetap bertahan di tempat asal. Alasan paling utama mereka meninggalkan negaranya untuk bekerja di luar negeri adalah karena faktor ekonomi, serta terwujudnya keinginan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih. Banyak penduduk negara berkembang bekerja di negara maju karena mereka kurang atau tidak memperoleh peluang ekonomi yang layak di negara asalnya. Beberapa alasan TKI asal Sumatera Barat memilih bekerja di luar negeri dengan gaji yang lebih besar. Alasan demikian bukanlah tanpa sebab, mengingat ekonomi yang pas-pasan, sedangkan kebutuhan hidup setiap hari makin besar.

Tidak berlebihan menjadi TKI lebih menarik dari pada pekerjaan lainnya yang makin sulit dengan gaji kecil, dengan menjadi TKI bisa mengirim uang, membangun rumah untuk keluarga, menyekolahkan anak-anak dan memperoleh pengalaman. Pengalaman yang dimaksud bukanlah pengalaman di bidang pekerjaannya di Malaysia yang kemudian nanti bermanfaat bagi pekerjaannya setelah menjadi TKI, melainkan pengalaman di luar pekerjaannya, misalnya telah pernah pergi ke luar negeri bagaimana disiplin bekerja dan menghargai waktu sehingga bisa diterapkan setelah kembali ke negara asal. Serta keinginan hidup mandiri yang tidak ingin tergantung pada orang tua.

Dorongan untuk menjadi TKI dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan geografisnya, ketika sumber-sumber nafkah tidak cukup menjanjikan kesejahteraan hidupnya maupun keluarganya, sebagian besar TKI ke Malaysia atas kemauan sendiri melihat orang lain atau teman yang berhasil setelah menjadi TKI. Sejalan dengan pendapat Taylor mengatakan¹, bahwa sesungguhnya motivasi untuk bermigrasi itu berasal dari migran itu sendiri. Selebihnya memberikan jawaban atas dorongan teman dan saudaranya yang telah lama menjadi TKI. Dengan demikian, maka teman dan saudara sesungguhnya juga memiliki peran dalam membentuk motivasi para calon TKI.

Terdapat sebuah hipotesis, bahwa migran disebabkan oleh ketimpangan sosial ekonomi antara masyarakat, faktor-faktor tertentu mendorong orang pergi dari daerah asal. Faktor pendorong itu adalah sumber nafkah yang tidak mampu menopang kesejahteraan keluarga, serta berbagai program pembangunan yang

¹Lihat Muslan Abdurrahman, Op. Cit. Hal.117

dilakukan oleh pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat belum mampu menopang ekonomi. Sedangkan faktor menariknya adalah besarnya upah di negara tujuan. Hipotesis ini pernah digunakan oleh Muktar Naim² ketika menganalisa TKI asal Minangkabau. Sementara itu terdapat juga anggapan ada faktor-faktor pribadi yang dapat mempengaruhi seseorang yang akan pindah (Migran potensial). Faktor-faktor ini dapat mempermudah atau memperlambat migrasi. Kepekaan pribadi, kecerdasan, kesadaran tentang kondisi dilain tempat mempengaruhi anggapan seseorang terhadap faktor-faktor di daerah asal dan tujuan. Karena itu muncul bahwa motivasi untuk bermigrasi itu berasal dari migran itu sendiri atau dari orang yang akan pindah.

Ada beberapa makna yang dapat dikemukakan dari pengiriman TKI ke Malaysia melalui Sumatera Barat. Pertama, dari pengiriman TKI tersebut akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan. Sebagaimana dijelaskan di atas, bahwa salah satu faktor pendorong TKI asal Sumatera Barat memilih Malaysia menjadi negara tujuan adalah karena dorongan ekonomi. Hal ini bukan tanpa alasan, Negara Malaysia merupakan negara yang menjanjikan bagi para TKI untuk mengubah nasib. Kebanyakan diantara TKI yang bekerja di Malaysia berhasil mengumpulkan ringgit yang lumayan menguntungkan terlepas dari banyaknya TKI yang kurang beruntung, malahan tidak mendapatkan apa-apa setelah bertahun-tahun bekerja di Negeri jiran tersebut.

Dalam konteks ini, dapat dilihat bahwa salah satu makna dari pengiriman TKI asal Sumatera Barat ke Malaysia adanya peningkatan kesejahteraan. Banyak

²Lihat Muktar Naim Masri S, Pedoman Praktek Membuat Usulan Praktek, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984, hal.11

TKI yang kembali ke kampungnya dengan cerita sukses. Bahkan tidak sedikit TKI bisa membangun rumah berkat cucuran keringat di negeri orang. Di samping itu banyak juga keluarga TKI yang ditinggalkan meningkat kesejahteraannya dengan adanya *remittance* atau kiriman uang dari salah seorang atau beberapa orang anggota keluarganya yang menjadi TKI ke Malaysia. Selain itu, dari pengiriman TKI ke Malaysia tidak hanya bermakna pada peningkatan kesejahteraan keluarga sendiri saja, tetapi juga bermakna terhadap kesejahteraan lingkungan dimana ia berasal. Kiriman uang dari hasil kerja para TKI yang bekerja di luar negeri pada umumnya digunakan oleh keluarganya untuk membangun rumah atau mengubah gaya hidup mereka dari sederhana menjadi maju di daerah pedesaan asalnya. Perubahan ini mengindikasikan tingkat keberhasilan TKI yang bekerja ke luar negeri.

Kedua, peningkatan devisa negara. Peningkatan devisa negara merupakan aspek penting yang tercakup dalam pengiriman TKI ke luar negeri baik yang langsung oleh pemerintah maupun oleh lembaga-lembaga swasta atau perorangan. Dengan peningkatan devisa dari para TKI di luar negeri ini berarti dapat memperbaiki neraca perdagangan Internasional Indonesia. Namun demikian, peningkatan perolehan devisa negara yang dimaksud akan sangat bergantung pada besarnya jumlah TKI yang berada di luar negeri serta tingkat pendapatan mereka disana. Juga akan dipengaruhi oleh bagaimana pengelolaan pendapatan tersebut oleh TKI yang bersangkutan.

Dilihat dari sejarahnya, menyebutkan bahwa mobilitas TKI ke Malaysia telah terjadi sejak sebelum PD II. Pada masa awal, menurut Hugo ada tiga macam perpindahan TKI ke Malaysia, yaitu:

1. *Force migration* yaitu migran TKI dipaksa untuk bekerja pada sektor perkebunan, pembangunan jalan dan konstruksi bangunan lain.
2. Kuli kontrak yaitu migran TKI dikontrak untuk bekerja pada periode waktu tertentu dengan sanksi yang berat apabila pekerja tersebut memutuskan hubungan kerja.
3. Migrasi spontan yaitu migran TKI bekerja disuatu perkebunan atau konstruksi bangunan atas inisiatif sendiri.

Selain itu ada dua faktor penarik Malaysia sebagai tujuan para TKI dari Sumatera Barat, yakni faktor geografis dan faktor budaya. Secara geografis, Malaysia merupakan negara tetangga terdekat Sumatera Barat selain Singapura dan Brunai Darussalam. Hal ini akan berkaitan dengan transportasi yang relatif mudah, murah dan cepat. Kemudahan ini juga terkait dengan transportasi yang tersedia, baik melalui laut maupun melalui udara. Kedua jalur transportasi yang juga didukung dengan ketersediaan sarana transportasi yang cukup banyak disamping itu berkomunikasi dengan keluarga melalui telepon lebih mudah.³

Faktor geografis yang lain adalah berkenaan dengan cuaca yang ada di Negara Malaysia. Kondisi cuaca Malaysia dengan Indonesia relatif sama, hanya terdapat dua musim yaitu kemarau dan hujan. Kebanyakan TKI Sumatera Barat mempertimbangkan kondisi cuaca. Selain faktor geografis faktor budaya juga

³Riko Iswandi, TKI cuti asal Payakumbuh, Wawancara tgl. 22-04 2012 di LP3TKI Padang

merupakan hal yang penting sebagai daya tarik Malaysia sebagai negara tujuan TKI asal Sumatera Barat.⁴ Sebagaimana diketahui bahwa, dari segi kebudayaan, antara Negara Malaysia dengan Sumatera Barat tidak banyak perbedaan. Secara khusus adalah adanya kesamaan serumpun Melayu. Berbeda halnya dengan negara-negara tujuan TKI yang lain, seperti Hongkong, Korea, dan Timur Tengah. Negara-negara ini mempunyai bahasa yang jauh berbeda dengan bahasa Indonesia sehingga kesamaan bahasa menjadi faktor penarik TKI asal Sumatera Barat untuk memilih Malaysia sebagai tempat bekerja.

Dengan adanya kesamaan budaya tersebut, juga mempermudah para TKI untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan baru. Hal ini karena faktor yang dapat mempercepat seseorang untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan yang baru adalah bahasa. Dengan kesamaan bahasa akan terjalin komunikasi yang bisa langsung dipahami. faktor kesamaan budaya ini diketahui bahwa:

1. TKI asal Sumatera Barat merasa lebih nyaman;
2. Kesamaan bahasa akan memudahkan mereka untuk berinteraksi dengan lingkungan kerja;
3. Memudahkan dalam pemerolehan informasi; dan
4. Secara psikologis, kesamaan bahasa akan lebih membuat mereka lebih mampu bertahan di negeri orang.

Selain faktor penarik di atas, para TKI dipengaruhi oleh faktor pendorong yang menyebabkan mereka memilih Malaysia sebagai tempat untuk bekerja. Imigran biasanya mempunyai alasan-alasan tertentu yang menyebabkan mereka

⁴Patmawati, TKI Cuti asal Kab. Solok, Wawancara tgl. 24-04-2012 di LP3TKI Padang

meninggalkan kampung halamannya dan seterusnya memilih tempat-tempat yang mereka anggap dapat memenuhi keinginan yang kurang atau tidak dapat terpenuhi kalau sekiranya tetap bertahan ditempat asal. Faktor TKI asal Sumatera Barat memilih Malaysia sebagai tempat bekerja karena membutuhkan banyak tenaga kerja asing dengan upah yang lebih murah dari pada pekerja di dalam negerinya.

Malaysia mengandalkan buruh migran dari Indonesia, Bangladesh, Filipina, India, Kamboja, dan Vietnam untuk memenuhi permintaan tenaga kerja. Orang Indonesia merupakan kelompok terbesar pekerja asing dan mempunyai sejarah panjang untuk bekerja di Malaysia. Mereka mengisi kekurangan tenaga kerja sektoral yang diciptakan oleh kebijakan ekonomi Malaysia, dalam upaya mengurangi ketimpangan ekonomi antara penduduk Melayu dan etnis Cina. Malaysia menetapkan “Kebijakan Ekonomi Baru” pada tahun 1971 secara agresif mengejar industrialisasi berorientasi ekspor dan ekspansi sektor publik. Kebijakan-kebijakan ini berakibat pada pertumbuhan lowongan kerja di Kota dan migrasi besar-besaran penduduk Desa Malaysia ke Kota. Pertumbuhan industri juga mengakibatkan peningkatan permintaan tenaga kerja dalam bidang manufaktur dan konstruksi yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja dalam negeri. Hingga awal tahun 1980an, kelangkaan tenaga kerja di sektor pertanian dan tingginya permintaan atas pekerja rumah tangga diantara kelas menengah yang tengah mengembang mempercepat gelombang masuknya buruh migran.

Mobilitas penduduk merupakan salah satu upaya manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dengan mencari dan menemukan sesuatu yang baru (*innovative migration*), atau mempertahankan apa yang telah dimilikinya

(*conservative migration*). Tetapi yang pasti, baik *innovative migration* maupun *conservative migration* keduanya mempunyai target untuk mendapatkan pekerjaan ditempat tujuan atau memperoleh akses untuk menikmati hidup yang lebih baik. Ada beberapa faktor yang mendorong TKI asal Sumatera Barat untuk berusaha mencari pekerjaan ke Malaysia. Hasil wawancara dengan beberapa mantan TKI yang pernah bekerja di Malaysia menyatakan bahwa kondisi ekonomi merupakan faktor utama yang mendorong mereka untuk berusaha mencari pekerjaan di Malaysia.

Banyaknya para TKI yang pulang dari luar negeri memperlihatkan keberhasilannya, hal ini seperti bisa membangun rumah, membeli kendaraan bermotor dan barang-barang mewah lainnya. Kondisi seperti ini ikut mempengaruhi masyarakat lain yang ingin berhasil seperti para TKI tersebut. Keberhasilan menjadi TKI secara tidak langsung telah mendorong warga lainnya mengikuti saudaranya, teman atau tetangga menjadi TKI. Apalagi sumber daya di daerah tidak bisa diandalkan untuk bisa mengangkat perekonomian keluarga. Hal ini juga menjadi faktor pendorong TKI asal Sumatera Barat bekerja di luar negeri. Menurut laporan Tahunan LP3TKI Padang, penempatan TKI asal Sumatera Barat paling banyak di Malaysia, sebagaimana dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 6

Penempatan TKI asal Sumatera Barat di Luar Negeri

No.	Negara	Jumlah	Prosentase (%)
1	2	3	4
1.	Malaysia	767	96.3
2.	Brunai Darussalam	5	0.6
3.	Singapura	4	0.5
4.	Korea Selatan	1	0.1
5.	Arab Saudi	14	1.8
6.	Oman	1	0.1
7.	Bahrain	1	0.1
8.	Trinidad	1	0.1
9.	Abu Dhabi	1	0.1
10	Kuwait	1	0.1
	Jumlah	794	100

Sumber Laporan Tahunan LP3TKI 2012

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa Penempatan TKI asal Sumatera Barat ke Malaysia paling banyak yaitu 765 orang (96,3%), Singapura 4 orang (0,5%), Brunai 5 orang (0,6%), Korea Selatan 1 orang (0,1) dan Negara-negara Timur Tengah 19 orang (2,3%). Banyaknya TKI asal Sumatera Barat bekerja di Malaysia dikarenakan:

1. Tidak memerlukan skil, yang penting ada kemauan dan keinginan untuk bekerja di luar negeri.
2. Mendapatkan pekerjaan dengan upah yang jauh diatas rata-rata di Sumatera Barat
3. Mendapatkan keuntungan dari nilai tukar mata uang rupiah yang rendah.

4. Merubah pola pikir dan menambah pengalaman.
5. Membangun ekonomi yang stabil menuju masa depan yang lebih cerah.

Upah Minimum Regional (UMR) Prov. Sumatera Barat pada Tahun 2013 sebesar Rp1.350.000,- sedangkan TKI yang bekerja di Negara Malaysia gaji pokok sebagai operator perusahaan di Malaysia RM 900 per bulan, atau dalam Rupiah sekitar Rp 2.700.000, ditambah tunjangan seperti tunjangan kehadiran, tunjangan shift, tunjangan makan dan ditambah dengan kerja lembur, jika ditotal penghasilan TKI di Negara Malaysia dalam sebulan mencapai RM 1500 sampai RM 2000. Tidak itu saja TKI juga dapat fasilitas perumahan gratis dan transportasi ketempat bekerja yang di sediakan oleh perusahaan.⁵ Dengan bekerja di luar Negeri TKI akan mendapatkan pelajaran dan pengalaman yang begitu berharga yang tidak akan pernah didapat di negara kita. Hal itu juga alasan menjadi TKI. Misalnya mengetahui tentang budaya negara luar, cara pandang dan pola berfikir orang luar, mengetahui bagaimana cara pemerintah negara luar mengatur, menjaga dan melindungi rakyat mereka, sehingga tercipta suasana yang sangat aman dan stabil sehingga sangat menunjang kepada ekonomi negara penempatan.

TKI juga bisa belajar bagaimana sikap orang luar yang sangat menghormati dan patuh terhadap Undang-undang negara mereka, disiplin dengan budaya antri, budaya bersih, budaya tertib dan budaya yang lain yang harus kita akui semakin hilang di negara sendiri atau yang ada hanyalah tinggal slogan semata-mata saja. Dengan pengalaman itu pola pikir seorang TKI menjadi lebih

⁵Riko Iswandi, TKI Cuti asal Payakumbuh, Wawancara tgl. 22-04 2012 di LP3TKI Padang.

terbuka dan luas. Wawasan TKI semakin luas sehingga pada saat kembali ketanah air akan tetap tertanam dalam jiwa mereka keyakinan dan optimisme dalam menghadapi kehidupan yang lebih susah di negara sendiri.⁶

Banyaknya TKI yang mencari penghidupan di luar negeri dengan harapan dapat memperbaiki ekonomi keluarga tidak jarang berurusan dengan hukum, mulai dari tuduhan pelanggaran hukum, sampai kepada yang hak-hak hukumnya dilanggar oleh majikannya di luar negeri. Permasalahan hukum yang dihadapi TKI di luar negeri dilatari oleh berbagai macam faktor, namun secara umum faktor itu disebabkan oleh dua latar belakang, yang pertama faktor permasalahan yang dibawa dari dalam negeri (Indonesia), dan yang kedua faktor yang muncul setelah bekerja di luar negeri. faktor yang pertama bisa berupa dokumen keimigrasian dan syarat-syarat jadi TKI yang tidak dilengkapi sewaktu mau berangkat jadi TKI, dan faktor yang kedua merupakan permasalahan hukum antara TKI dengan majikannya atau antara TKI dengan penduduk di negara tempat ia bekerja, misalnya penganiayaan oleh majikan, hak-hak TKI yang dilanggar, maupun perbuatan pidana yang dilakukan oleh TKI itu sendiri di negara tempatnya bekerja.

Dilihat dari permasalahan TKI bersumber dari dua hal yang saling terkait, yaitu: rendahnya kualitas diri individu TKI itu sendiri, dan sistem atau mata rantai perekrutan, penyiapan, penempatan dan perlindungan yang masih kurang; (2) proses pelayanan, meliputi: penerimaan, penyelesaian kasus, dan pemulangan ke tanah air; (3) pelayanan yang diterima TKI bermasalah belum semuanya sesuai

⁶<http://www.centraniaga.com/2012/12/alasan-utama-menjadi-seorang-tki>.

atau belum secara optimal menjawab permasalahan dan kebutuhan TKI. Sementara itu masalah-masalah psiko-sosial TKI belum banyak mendapat sentuhan pelayanan. Dalam kerangka peningkatan pelayanan sosial terhadap TKI bermasalah di Malaysia, disarankan: (1) perlu prioritas program berupa penyuluhan sosial, penyuluhan hukum, pendampingan, dan pemberdayaan keluarga miskin di kantong-kantong TKI; (2) pengiriman TKI melalui model *Government to Government (G to G)* bisa dipertimbangkan guna memperbaiki sistem rekrutmen yang ada saat ini; (3) penguatan SDM baik melalui penambahan bekal pengetahuan dan keterampilan peerjaan sosial, maupun dukungan pekerja sosial yang secara priodik kepada calon TKI (4) Guna mengantisipasi munculnya TKI bermasalah perlu dikembangkan program penjangkauan (*reaching out*) ditempat kerja.

Untuk membahas permasalahan penempatan TKI ke luar negeri di atas khususnya ke Malaysia perlu diuraikan bagaimana prosedur penempatan TKI ke luar negeri sesuai dengan aturan yang ada. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyebutkan bahwa Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan, pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Penciptaan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong terwujudnya arus penempatan yang berdaya guna dan berhasil guna, karena berbagai sumber masalah sering menghadang tenaga kerja tanpa diketahui sebelumnya oleh yang bersangkutan seperti:

1. Sistem dan mekanisme yang belum mendukung terjadinya arus penempatan yang efektif dan efisien;
2. Pelaksanaan penempatan yang kurang bertanggung jawab;
3. Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah;
4. Latar belakang budaya negara yang akan dituju berbeda.⁷

B. Penempatan TKI asal Sumatera Barat di Malaysia

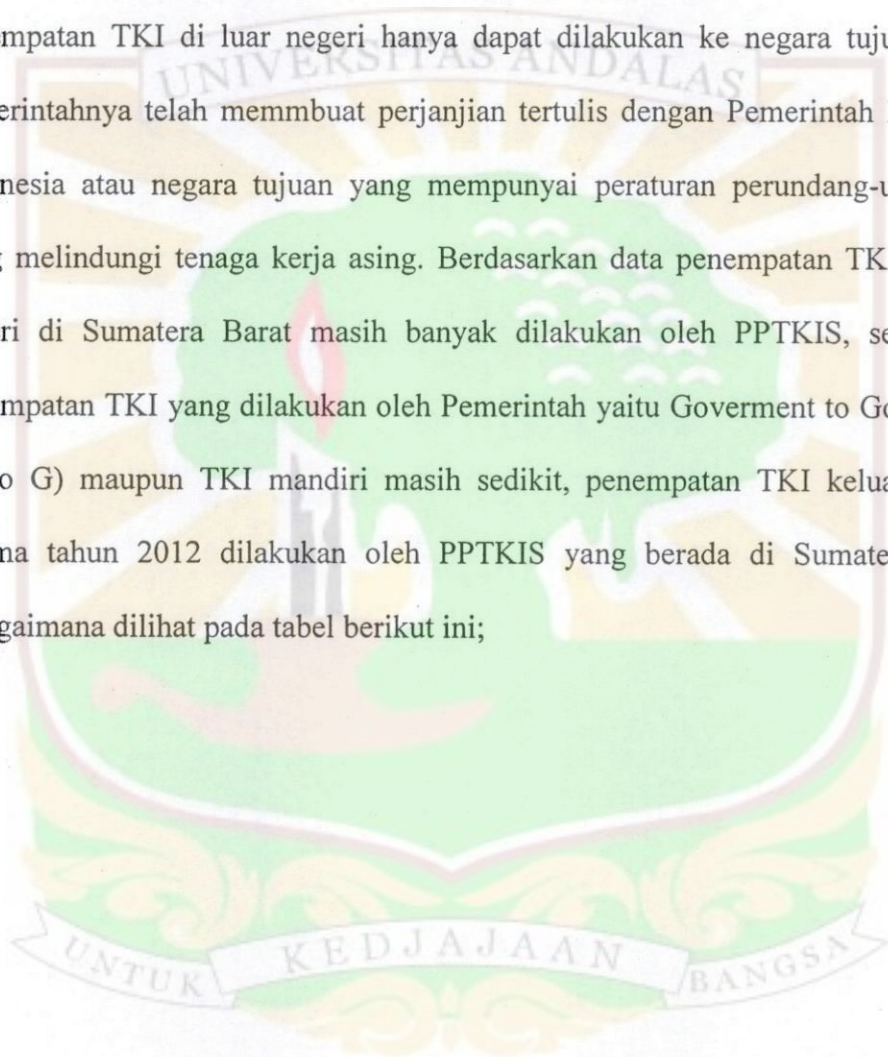
1. Penempatan TKI yang dilakukan oleh Penempatan TKI Swasta (PPTKIS)

Sesuai ketentuan Pasal 10 UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, bahwa pelaksana penempatan TKI ke luar negeri dilakukan oleh Pemerintah dan Swasta dalam hal ini adalah PPTKIS. Salah satu tugas pemerintah yaitu penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efektif dan efisien dengan menjaga kesinergisan interaksi antara negara, sektor swasta dan masyarakat. Oleh karena itu wujud dari pemerintahan yang baik meliputi sistem administrasi negara, dan melakukan penyempurnaan pada sistem administrasi

⁷ Majalah Tenaga Kerja, *Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri*, Vol 37, 1999; hal. 14

negara yang berlaku pada suatu negara secara menyeluruh. Pemerintah melalui peraturan perundang-undangan telah mengatur tentang syarat-syarat dan prosedur untuk menjadi TKI ke luar negeri.

Menurut Pasal 27 Ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004 mengatakan penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah memmbuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Berdasarkan data penempatan TKI ke luar negeri di Sumatera Barat masih banyak dilakukan oleh PPTKIS, sedangkan penempatan TKI yang dilakukan oleh Pemerintah yaitu Goverment to Goverment (G to G) maupun TKI mandiri masih sedikit, penempatan TKI keluar negeri selama tahun 2012 dilakukan oleh PPTKIS yang berada di Sumatera Barat sebagaimana dilihat pada tabel berikut ini;



TABEL 7
Penempatan TKI ke Luar Negeri oleh PPTKIS

NO	NAMA PPTKIS	NEGARA TUJUAN PENEMP ATAN	JABATAN	FORMAL		INFOR MAL		JU ML AH
				LK	PR	L K	PR	
1	2	3		4	5	6	7	8
1	PT. Bina Kridatama Lestari	Malaysia	Operator Produksi		41			41
2	PT. Mitra Muda Reksa Mandiri	Malaysia	Operator Produksi		4			4
3	PT. Sahara Fajarindo Corp	Malaysia	Operator Produksi		16			16
4	PT. Andalan Mitra Prestasi	Malaysia	Operator Produksi		42			42
5	PT. Mahkota Ulfah Sejahtera	Malaysia	Operator Produksi		89			89
6	PT. Rastanura Rayani Saputra	Malaysia	Operator Produksi	16	23			39
7	PT. Falia Sinatrya Sejati	Malaysia	Operator Produksi		55			55
8	PT. Dian Yogya Perdana	Malaysia	Operator Produksi		37			37
9	PT. Maharani Anugrah Pekerti	Malaysia	Operator Produksi		45			45
10	PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani	Malaysia	Operator Produksi	5	42			47
11	PT. Sarimadu Jaya Nusa	Malaysia	Operator Produksi		79			79
12	PT. Mutiara Karya Mitra	Malaysia	Operator Produksi		58			58
13	PT. Karyatama Mitra Sejati	Malaysia	Operator Produksi		9			9
14	PT. Karia Antar Bangsa Sejati	Malaysia	Operator Produksi		40			40
15	PT. Okdho Harapan Mulia	Malaysia	Operator Produksi		9			9
16	PT. Hidayah Insan Pekerti	Malaysia	Operator Produksi		18			18
17	PT. Kijang Lombok Raya	Malaysia	Buruh Sawit	16	3			19
18	PT. Bumi Mas Citra Mandiri	Malaysia	Operator Produksi	4	16			20
29	PT. Sriti Rukma Lestari	Malaysia	Operator Produksi	1	4			5
	Jumlah			42	660		24	702
30	TKI Cuti	Malaysia			15			15
31	TKI Mandiri/Perseorangan	Malaysia		33	20		24	77
32	TKI Mandiri/Perseorangan	Brunai Darussalam		5				5
33	TKI Mandiri/Perseorangan	Singapura		3			1	4
34	TKI Mandiri/Perseorangan	Korea Selatan		1				1
35	TKI Mandiri/Perseorangan	Arab Saudi		12	2			14
36	TKI Mandiri/Perseorangan	Oman			1			1
37	TKI Mandiri/Perseorangan	Bahrain		1				1
38	TKI Mandiri/Perseorangan	Trinidad		1				1
39	TKI Mandiri/Perseorangan	Abudabi		1				1
40	TKI Mandiri/Perseorangan	Kuwait		1				1
	jumlah keseluruhan			75	695		24	794

Sumber Laporan Tahunan LP3TKI 2012

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa Penempatan TKI asal Sumatera Barat selama tahun 2012 sebanyak 794 orang, diberangkatkan oleh PPTKIS sebanyak 702 orang atau (88.63%), sisanya terdiri dari TKI Cuti dan TKI Mandiri/perseorangan dari berbagai negara lainnya, Banyaknya penempatan TKI melalui PPTKIS dikarenakan:

1. Banyaknya permintaan (Job Order) yang di dapat oleh PPTKIS pada sektor Industri,
2. Permintaan pada sektor industri tidak memerlukan keahlian khusus, sehingga dalam perekrutan PPTKIS tidak kesulitan mencari CTKI
3. Tingkat pendidikan minimal tamatan SLTP bahkan ada tamatan SD yang diberangkatkan.

Banyaknya penempatan TKI sektor formal melalui PPTKIS dikarenakan seluruh pengurusan dokumen TKI difasilitasi oleh PPTKIS sedangkan biaya Pengurusan dokumen jati diri (Paspor), pemeriksaan kesehatan (Medical chek up) dan psikologi tidak memberatkan calon TKI mereka hanya membayar berkisar Rp.500.000,- s/d Rp. 1.000.000,- sedangkan biaya transportasi ke Malaysia ditanggung oleh pihak perusahaan di negara penempatan dengan memotong gaji TKI selama sepuluh sampai dua belas bulan.⁸

Dilain pihak banyaknya TKI yang ingin bekerja ke luar negeri melalui PPTKIS tidak perlu melamar jadi pekerja, cukup menyampaikan keinginan untuk bekerja ke luar negeri melalui PPTKIS dan PPTKIS akan memfasilitasi mengurus

⁸Wawancara dengan CTKI PT. Sriti Rukma Lestari ketika memberikan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) di LP3TKI Padang pada tgl. 07 April 2013

seluruh dokumen dan syarat-syarat untuk menjadi TKI, serta selama bekerja TKI disediakan oleh perusahaan asrama dan seluruh perlengkapannya secara gratis.⁹

2. Penempatan TKI sektor Informal

Penempatan TKI ke luar negeri selama tahun 2012 pada sektor informal yang berada di Sumatera Barat sebagaimana dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 8
Penempatan TKI Sektor Informal

NO	NEGARA TUJUAN	PPTKIS				JML		MANDIRI				JML		PLRT				JML		TOTAL
		SD	SMP	SMA	S1/D3	LK	PR	SD	SMP	SMA	S1/D3	LK	PR	SD	SMP	SMA	D3/S1		PR	
1	Malaysia	0	81	590	1	42	630	2	22	42	3	33	36	10	6	7	1		24	765
2	Brunai BDarussalam									1	4	5								5
3	Singapura									1	2	3				1			1	4
4	Korea Selatan									1		1								1
5	Arab Saudi									9	5	12	2							14
6	Oman											1	1							1
7	Bahrain								1			1								1
8	Trinidad										1	1								1
9	Abu Dhabi										1		1							1
10	Kuwait									1		1								1
JUMLAH		0	81	590	1	42	630	2	23	55	17	57	40	10	6	8	1	0	25	794
Persentase(%)		0,0%	10,2%	74,3%	0,1%			0,3%	2,9%	6,9%	2,1%			1,3%	0,8%	1,0%	0,1%			

Sumber Laporan Tahunan LP3TKI 2012

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa masih banyak penempatan TKI asal Sumatera Barat pada sektor Informal atau yang lebih kita kenal Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) sebanyak 25 Orang, padahal Pemerintah Daerah Sumatera Barat tidak mengizinkan masyarakatnya yang bekerja di luar negeri jadi PLRT, walaupun tidak tercantum dalam Peraturan Daerah (PERDA), Bahkan

⁹ Salah satu isi Kontrak Kerja TKI dengan Perusahaan di Malaysia.

pada Tahun 2001 pada saat Bapak Hasan Basri Durin menjadi Gubernur Sumatera Barat Pemerintah Daerah tidak melayani pengurusan dokumen bagi calon TKI PLRT melalui PPTKIS disebabkan banyaknya kasus yang menimpa TKI sektor informal yang terjadi selama ini mulai dari penganiayaan, pembunuhan, pemerkosan, serta gaji yang tidak dibayar.¹⁰ Namun sampai saat ini Disnakertrans Provinsi masih mengeluarkan surat rekominasi terhadap CTKI yang bekerja pada sektor informal.

Masih adanya rekominasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah Provinsi dalam hal ini Depnakertrans Provinsi Sumatera Barat terhadap TKI PLRT dikarenakan mereka ke luar negeri menggunakan paspor pelancong dengan alasan menemui keluarga tetapi sampai disana mereka bekerja jadi PLRT atas kemauan sendiri, setelah itu majikan mengurus semua dokumen TKI ke Kerajaan Malaysia dan ke KBRI.¹¹ Dengan demikian TKI tersebut disebut TKI mandiri sektor informal atas kemauan sendiri.

Penempatan TKI Informal didominasi oleh perempuan yang sangat rentan dijadikan objek pelanggaran HAM, mulai dari kasus penyiksaan baik secara fisik maupun psikis, pelecehan seksual, pemerkosaan dan lain-lain. Semua kasus tersebut sering dialami oleh Tenaga Kerja Wanita (TKW). Dari beberapa bentuk diskriminasi tersebut diatas, maka harus dilakukan upaya peningkatan perlindungan yang secara tegas harus menjadi fokus untuk jaminan TKW bebas dari segala bentuk pelanggaran HAM. Selain itu ada peraturan hukum

¹⁰<http://www.bnp2tki.go.id/> Sosialisasi Program Penempatan dan Perlindungan TKI 10 Mei 2011, Jam 09.⁵⁷ WIB

¹¹Raffles, Kasi Penempatan TKI Disnakertrans Sumbar, Wawancara tgl. 12-04-2012

Internasional yang dapat dijadikan acuan dalam perlindungan terhadap tenaga kerja Perempuan sebagai berikut:

1. Semua standar HAM Internasional yang diberlakukan untuk Buruh Migran Perempuan, kecuali ditentukan lain.
2. Standar ketenagakerjaan fundamental: Deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip mendasar dan hak-hak bekerja.
3. Standar-standar yang secara khusus mengatur tentang buruh migran:
 - a) Konvensi PBB tentang hak buruh migran dan anggota keluarganya.
 - b) Konvensi ILO tentang migrasi untuk bekerja, No. 95 Tahun 1949 tentang perlindungan upah.
 - c) Konvensi ILO No. 97 Tahun 1949 tentang migrasi untuk bekerja, yang antara lain mengatur tentang standar rekrutmen dan kondisi kerja buruh migran.
 - d) Konvensi ILO No. 118 Tahun 1962 tentang persamaan perlakuan (jaminan sosial).
 - e) Konvensi ILO No. 143 Tahun 1975 tentang buruh migran, antara lain mengatur persoalan-persoalan buruh migran tidak berdokumen, sanksi terhadap pelaku perdagangan manusia, negara seharusnya menghormati hak asasi buruh migran.
 - f) Konvensi ILO No. 157 Tahun 1982 tentang pemeliharaan hak-hak jaminan sosial (baik bagi negara pengirim maupun negara penerima buruh migran).
 - g) Konvensi ILO No. 181 Tahun 1997 tentang agen pekerja swasta.

Untuk menghindari dari segala bentuk permasalahan tersebut perlu dilakukan pembekalan terhadap TKW dari bahasa, cara membersihkan rumah yang baik dan benar, cara mengasuh bayi yang benar atau merawat orang tua lanjut usia serta pembekalan cara berperilaku, budaya dan adat istiadat disesuaikan dengan negara penempatan. Pembekalan terhadap TKW dilakukan pada Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) bekerjasama dengan BNP2TKI dan Kemennakertrans selama Dua ratus jam kerja atau Dua puluh hari pada setiap TKW sesuai Job Kerja.¹² Pembekalan berupa keterampilan memang sangat penting diberikan kepada calon TKI supaya nantinya dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan budaya baru di negara penempatan.

Besarnya minat kaum perempuan untuk bekerja ke luar negeri disebabkan oleh desakan ekonomi keluarga dan peluang kerja yang ditawarkan tidak menuntut syarat yang tinggi, serta upah yang relatif lebih tinggi jika dibandingkan bekerja didalam negeri. waawancara yang penulis lakukan dengan TKW informal mengatakan “bekerja jadi pembantu di dalam negeri upahnya sangat rendah berkisar Lima Ratus Ribu sampai Delapan Ratus Ribu Rupiah perbulan sedangkan kalau bekerja jadi TKW di Malaysia Upahnya sebesar Delapan Ratus Ringgit Malaysia (dalam rupiah Dua Juta Empat Ratus Ribu Rupiah), selain itu TKW diberi cuti setiap Tahun untuk pulang ke negara asal dengan tiket Pesawat gratis disediakan oleh majikan.¹³” dengan alasan yang disampaikan oleh TKW

¹² <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/6505-bnp2tki-ketatkan-pengiriman-tki-plrt> Sabtu, 14 April 2012 22:57

¹³ Wawancara dengan TKW asal Pesisir Selatan Mesriwati pada tgl 1 April 2013 di LP3TKI Padang.

mereka lebih betah bekerja di Malaysia dengan upah yang lebih besar dari pada bekerja jadi pembantu di Indonesia dengan upah yang sangat kecil.

3. Proses Penempatan TKI asal Sumatera Barat di Malaysia

Pra penempatan merupakan proses untuk melengkapi seluruh dokumen TKI sebelum diberangkatkan ke Malaysia, ini dilakukan untuk kenyamanan TKI selama bekerja sampai kembali ke Indonesia. Menurut Pasal 33 UU No. 39 Tahun 2004 kegiatan Pra penempatan TKI di luar negeri meliputi: pengurusan SIP, perekrutan dan seleksi, pendidikan dan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, pengurusan dokumen, uji kompetensi, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dan pemberangkatan.

a. Pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP)

Menurut UU No. 39. Tahun 2004 Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disingkat SIP adalah izin yang diberikan pemerintah kepada PPTKIS untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan kepada calon Pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu. Syarat untuk melakukan perekrutan PPTKIS harus memiliki SIP yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam hal ini Kemennakertrans.

Dalam hal perekrutan dilakukan oleh PPTKIS di Sumatera Barat menurut LP3TKI Padang ada SIP yang mati dan melebihi jumlah perekrutan yang ada dalam SIP, malahan ada juga masa berlaku SIP yang dipalsukan, tetapi PPTKIS tetap melakukan perekrutan dan memproses dokumen TKI. Sedangkan masa berlaku SIP menurut Pasal 7 ayat (2) Permennakertrans No. 14 Tahun 2010 mengatakan Jangka waktu berlakunya SIP sesuai dengan surat permintaan TKI

dari pengguna dengan ketentuan tidak melebihi 6 (enam) Bulan. ayat (3) menyatakan SIP dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan dengan ketentuan jangka waktu surat permintaan belum berakhir dan jumlah TKI belum terpenuhi. Ayat (3) Dalam hal jangka waktu berlakunya SIP berakhir dan jangka waktu surat permintaan masih berlaku, maka PPTKIS wajib mengajukan permohonan SIP baru dengan ketentuan jumlah TKI yang diminta di dalam surat permintaan belum terpenuhi.

Habis masa berlaku SIP dari beberapa PPTKIS yang kami wawancarai mereka mengatakan “dalam perekrutan kami tidak memperhatikan SIP, walaupun SIP mati kami telah mengurus melalui kantor Pusat tetapi belum keluar.¹⁴ Sedangkan menurut petugas verifikasi dokumen LP3TKI SIP yang sudah mati, melebihi dari jumlah perekrutan dan terjadi pemalsuan SIP, Calon TKI tidak diproses dokumen artinya TKI tidak bisa diberangkatkan ke negara penempatan, walaupun TKI tetap diberangkatkan oleh PPTKIS sudah termasuk TKI ilegal.¹⁵

Dalam perekrutan yang dilakukan oleh PPTKIS terhadap SIP yang sudah mati, melebihi dari jumlah yang direkrut, atau pemalsuan masa berlaku SIP tidak ada sanksi pidana yang diberikan kepada PPTKIS walaupun ada sanksi pidana tidak pernah dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku, namun untuk memverifikasi dokumen TKI diperlukan ketelitian petugas agar tidak kecolongan.

Menurut Permennakertrans No.18 tahun 2007 mengatakan SIP memuat:

1) jumlah calon TKI yang akan direkrut;

¹⁴Wawancara dengan PPTKIS pada tgl. 27 Mei 2013

¹⁵Wawancara dengan Henny Yulvita Warham, petugas Verifikasi Dokumen TKI LP3TKI Padang, tgl 27 Mei 2013

dilaksanakan oleh PPTKIS atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan,¹⁸ dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.¹⁹ Setelah lulus mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja, calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang.²⁰

c. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologis

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui kesehatan dan psikologis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara penempatan, pelaksana penempatan TKI dilarang menempatkan Calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan psikologis sebelum bekerja di luar negeri, bagaimana seseorang yang akan bekerja kalau tidak sehat? Selama ini TKI asal Sumatera Barat menurut petugas penempatan LP3TKI Padang setelah sampai di Malaysia kesehatan TKI diperiksa lagi, jika hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Perusahaan di Malaysia menyatakan TKI *anfid* (sakit) maka TKI tersebut dipulangkan ke Indonesia.²¹ Masih adanya TKI yang sakit sampai di Malaysia dikarenakan pemeriksaan kesehatan CTKI tidak sesuai dengan standar dan tempat sarana pemeriksaan kesehatan (Sarkes) yang telah ditetapkan sehingga merugikan TKI maupun PPTKIS, khusus untuk Sarkes CTKI di Sumatera Barat yang mendapat izin resmi

¹⁸Pasal 43 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

¹⁹Pasal 43 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

²⁰Pasal 44 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

²¹Wawancara Tommy Kurniawan Petugas Penempatan LP3TKI Padang pada tgl. 17 Juni 2013 di LP3TKI Padang

dari Kementerian Kesehatan yaitu RSUD M. Djamil Padang, namun biaya pemeriksaan kesehatan calon TKI di RSUD M. Djamil mahal dan memberatkan PPTKIS, menurut PPTKIS biaya pemeriksaan sebesar Rp. 750.000,- per TKI sedangkan di luar Sumatera Barat biaya pemeriksaan kesehatan hanya Rp. 350.000,- per TKI²² dengan biaya yang sangat besar tersebut maka PPTKIS dalam hal memeriksa Kesehatan CTKI dilakukan pada klinik yang lebih murah dengan resiko hasil dari pemeriksaan kesehatan tidak bisa dipertanggung jawabkan. Khusus untuk standar biaya pemeriksaan kesehatan calon TKI tidak ditentukan oleh pemerintah berapa besarannya sehingga, Rumah sakit maupun klinik yang telah mendapat izin oleh Kementerian Kesehatan dapat menentukan berapa besaran tarif untuk memeriksa kesehatan TKI.

Menurut Pasal 49 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004 menyatakan setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh pemerintah. Sedangkan menurut Pasal 9 Ayat (2) Perpres No. 64 Tahun 2011 Jenis pemeriksaan kesehatan calon TKI meliputi pemeriksaan fisik lengkap dan jiwa serta penunjang, Pasal 14 Ayat (1) menyatakan bagi calon TKI yang dinyatakan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan wajib diterbitkan sertifikat kesehatan dengan memuat kesimpulan layak untuk bekerja (*fit to work*). Pasal 14 ayat (5) Sertifikat kesehatan berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal dikeluarkan. Pasal 14 ayat (6)

²²Wawancara dengan PPTKIS Mahkota Ulfa di Padang 29 Mei

Sertifikat kesehatan tersebut tidak berlaku apabila calon TKI dinyatakan hamil berdasarkan pemeriksaan laboratorium.

PPTKIS wajib membantu dan memfasilitasi calon TKI untuk melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi. Pemeriksaan tersebut dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.

d. Pengurusan dokumen

Pengurusan dokumen TKI merupakan syarat penting sebelum TKI diberangkatkan karena identitas TKI terlihat pada kelengkapan dokumen. Pengurusan dokumen yang tidak lengkap akan memperlambat pemrosesan pengiriman CTKI ke luar negeri. Dokumen CTKI asal Sumatera Barat selama pemrosesan yang dilakukan oleh PPTKIS sering kali tidak lengkap seperti²³ :

1. Rekomendasi yang dikeluarkan oleh Dinas tenaga kerja Kab/Kota dan Disnakertrans Prov. Sumbar sering terlambat sedangkan TKI akan diberangkatkan ke Malaysia.
2. SIP sudah mati dan perekrutan CTKI melebihi dari yang telah ditetapkan dalam SIP
3. Job Order belum keluar dari Kerajaan Malaysia sedangkan CTKI sudah diberangkatkan.
4. Dokumen jati diri asli tapi palsu
5. CTKI akan diberangkatkan bekerja ke luar negeri sedangkan perjanjian/kontrak kerja belum ditandatangani oleh CTKI.

²³Tommy Kurniawan petugas Penempatan LP3TKI Padang tgl. 17 juni 2013 di LP3TKI Padang

Berbagai kasus yang menimpa TKI dalam pemberangkatannya menuju luar negeri diantara dokumen kelengkapan kerja para TKI sebelum keberangkatan ke luar negeri, asli tetapi palsu. Maksudnya, dari data yang terdapat dalam dokumen tersebut kadangkala sudah dimanipulasi atau direkayasa sedemikian rupa, sehingga melegalkan segala cara untuk tetap memberangkatkan ke luar negeri. Dokumen jati diri asli tetapi palsu tersebut seperti data diri pribadi (umur, pendidikan terakhir calon TKI), KTP, hasil medical check up, surat pengantar, paspor keberangkatan ke negara tujuan, dan lain sebagainya. Jika ini terjadi dan diketahui oleh pihak yang berwenang menangani masalah buruh migran di negara tujuan penempatan TKI, maka akan terjadi deportasi terhadap TKI yang bersangkutan.

Menurut wawancara yang kami lakukan dengan Petugas penempatan LP3TKI Padang mengatakan “LP3TKI Padang tidak akan memproses atau mengeluarkan KTKLN TKI yang tidak berdokumen lengkap kecuali PPTKIS membuat pernyataan yang ditandatangani diatas materai untuk melengkapi seluruh dokumen TKI sampai batas waktu yang disepakati, setelah disepakati baru dokumen TKI diproses dan TKI siap untuk diberangkatkan ke Malaysia”.²⁴ Ketidak lengkapan dokumen CTKI yang dilakukan oleh PPTKIS yang kami wawancarai mengatakan “keterlambatan dalam kelengkapan dokumen CTKI terjadi karena lambatnya proses penerbitan izin oleh instansi Pemerintah sendiri sedangkan tiket Pesawat CTKI sudah dibeli.”²⁵

²⁴ Tommy Kurniawan petugas Penempatan LP3TKI Padang tgl. 17 Juni 2013 di LP3TKI Padang

²⁵ Nedra Wati PPTKIS Dian Jogja, 23 Mei 2012

Menurut Permennakertrans No. 18 tahun 2007 Pasal 25 ayat (1) mengatakan PPTKIS bertanggungjawab atas kelengkapan dokumen penempatan yang diperlukan. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi²⁶:

- 1) Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- 2) surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- 3) surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- 4) sertifikat kompetensi kerja;
- 5) surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- 6) paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- 7) visa kerja;
- 8) perjanjian penempatan kerja;
- 9) perjanjian kerja, dan
- 10) Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

Upaya yang dapat dilakukan pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada TKI berkenaan dengan masalah ini, seperti melakukan peninjauan ulang, mengevaluasi, dan mengawasi PPTKIS untuk melengkapi data-data diri para TKI serta menjamin keberangkatan TKI melalui prosedur resmi ketika TKI telah dideportasi dari negara tujuan. Pada kenyataannya, pemerintah telah menyadari

²⁶Pasal 51 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

bahwa banyak PPTKIS membiarkan hal ini terjadi dan kadang kala ada beberapa dokumen TKI yang ikut dipalsukan oleh PPTKIS untuk memenuhi kuota pengiriman TKI ke luar negeri yang menjadi target PPTKIS.

1) Perjanjian Penempatan dan Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja/Kontrak kerja merupakan syarat utama sebelum TKI ditempatkan di negara tujuan, perjanjian kerja merupakan dasar hukum bagi TKI selama bekerja karena memuat hak dan kewajiban yang saling menguntungkan kedua belah pihak antara TKI dan perusahaan. Menurut UU No. 39 Tahun 2004 Pasal 52 ayat (1) menyebutkan Perjanjian Kerja yang telah dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan PPTKIS setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan sedangkan Ayat (2) menyatakan perjanjian tersebut sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama dan alamat PPTKIS;
- 2) nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
- 3) nama dan alamat calon Pengguna;
- 4) hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan;
- 5) jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna;
- 6) jaminan PPTKIS kepada calon TKI dalam hal ini Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja;
- 7) waktu keberangkatan calon TKI;

- 8) hanya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
- 9) tanggungjawab pengurusan penyelesaian musibah;
- 10) akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak, dan
- 11) tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.

Selanjutnya Ayat (3) menyatakan Ketentuan dalam perjanjian penempatan TKI tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. ayat (4) menyatakan perjanjian penempatan dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan TKI yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Pasal 53 menyatakan perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Penelitian yang penulis lakukan terhadap Perjanjian penempatan yang dibuat oleh PPTKIS untuk calon TKI tidak diketahui dan tidak dilaporkan oleh PPTKIS ke Disnaker Kab/Kota tempat calon TKI direkrut sehingga Disnaker tidak punya pedoman/pegangan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, sedangkan menurut Pasal 54 menyatakan PPTKIS wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, ayat (2) menyatakan dengan melampirkan copy atau salinan perjanjian penempatan TKI.

Ketidak tahuan Disnaker tentang perjanjian penempatan berakibat isi perjanjian tidak sesuai dengan aturan yang ada terlebih menyangkut biaya yang dikeluarkan oleh TKI selama bekerja di negara penempatan karena isi dari

perjanjian kerja dibuat oleh PPTKIS tanpa berkoordinasi dengan Disnaker setempat, menurut Pasal 54 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004 mengatakan PPTKIS wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada Pemerintah Kab/Kota di bidang ketenagakerjaan.

Isi perjanjian penempatan Pasal 4 ayat (1) tentang biaya yang timbul dalam pengurusan dan penempatan TKI oleh calon TKI kesedian membayar biaya Agency/Fee (Mitra Kerja di negara penempatan sebagai berikut²⁷;

No	Biaya	Jumlah
1	2	3
1	Medical test (test kesehatan)	Rp. 350.000
2	Proses dan administrasi pembuatan Paspor	Rp. 400.000
3	Asuransi di Indonesia	Rp. 400.000
4	Proses Calling Visa & biaya Visa	Rp. 250.000
5	Dana pembinaan TKI US\$ 15,-PP 92 tahun 2000	Rp. 150.000
6	Air Port Tax dan biaya administrasi di Bandara	Rp. 150.000
7	Over Head, Temu duga User, Operasional dan Promosi	Rp. 750.000
8	Penampungan/ Asrama dan Akomodasi	Rp. 100.000
9	Transportasi Padang-Malaysia	Rp. 900.000
10	Jasa Perusahaan (PPTKIS) Cabang	Rp. 400.000
11	Jasa Perusahaan (PPTKIS) Pusat	Rp. 400.000
12	Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)	Rp. 100.000
13	Akomodasi, Transportasi & pengesahan dokumen pada pihak terkait	Rp. 150.000
14	Konsultan Agency + (RM. 500 atau Rp. 1500.000,- u/ laki-laki)	Rp. 1500.000
	JUMLAH	Rp. 6.000.000

²⁷ Isi Perjanjian Penempatan antara Calon TKI dengan PPTKIS tentang penggantian biaya yang dikeluarkan oleh Calon TKI selama bekerja di Negara Penempatan Malaysia

Biaya yang timbul dalam pengurusan penempatan sebanyak Rp.6.000.000,- per calon TKI yang dibayarkan oleh calon TKI kepada PPTKIS kepada Agency/Fee (Mitra kerja) di negara penempatan Malaysia dengan cara mencicil setiap bulan selama Sepuluh Bulan atau Dua Belas Bulan sesuai kesepakatan antara calon TKI dan PPTKIS²⁸. Rincian biaya yang dikeluarkan oleh TKI selama bekerja di Malaysia sesuai dengan kesepakatan yang tertera pada kolom atas ada yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada sebagai berikut:

1. Biaya Dana Pembinaan TKI US\$ 15,-PP 92 Tahun 2000.

biaya pembinaan atau penerimaan negara bukan Pajak yang dibebankan pada tiap TKI sebesar US\$ 15, sesuai dengan PP 92 Tahun 2000 tdaik berlaku lagi dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 65 Tahun 2012 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang berlaku pada Kemennakertrans, pada Pasal 7 menyatakan pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang berlaku pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Agustus Tahun 2012.

²⁸Pasal 28 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.18 Tahun 2007

Dengan diterbitkan PP ini seharusnya dana pembinaan terhadap setiap TKI yang jumlahnya \$ 15 tidak berlaku lagi, tetapi uang ini tetap dipungut oleh sebagian PPTKIS dengan memanfaatkan ketidaktahuan TKI maupun Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

2. Biaya Over Head, Temu Duga User, Operasional dan Promosi

Biaya Over Head, Temu Duga User, Operasional dan Promosi harusnya bukan dibebankan oleh PPTKIS kepada TKI, biaya-biaya tersebut seharusnya menjadi tanggungjawab PPTKIS. Ini dilakukan oleh PPTKIS untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar dengan cara yang tidak benar. Temu duga dan promosi tidak hanya dilakukan oleh PPTKIS, juga dilakukan oleh instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan dalam hal ini Disnakertrans Prov. Sumbar dan LP3TKI Padang, juga melibatkan PPTKIS dengan biaya dari pemerintah artinya tidak membebani PPTKIS .

Biaya Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Selama ini Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) yang dilakukan LP3TKI Padang maupun Disnakertrans Prov. Sumatera Barat terhadap calon TKI tidak dipungut biaya.

Terhadap permasalahan ini pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan perlu melakukan sosialisasi kepada seluruh PPTKIS yang ada di Sumatera Barat terkait dengan besar biaya apa yang boleh dipungut dan biaya yang tidak boleh dipungut kepada calon TKI sehingga tidak memberatkan calon

TKI. Jika terjadi permasalahan menurut Pasal 85 UU No. 39 Tahun 2004 menyatakan dalam hal terjadi sengketa antara TKI dengan PPTKIS mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah. Ayat (2) menyatakan dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota/Provinsi atau Kementerian Tenaga Kerja.

Di samping perjanjian penempatan antara calon TKI dan PPTKIS ada juga perjanjian kerja antara User, Majikan atau perusahaan di Malaysia dengan calon TKI. Perjanjian kerja ini adalah kesepakatan antara perusahaan di Malaysia dengan calon TKI yang akan di berangkatkan ke Malaysia tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terdapat di dalam perjanjian kerja sama. Hubungan kerja antara pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.²⁹

Draft perjanjian kerja yang disiapkan oleh PPTKIS, kemudian dikirimkan ke agen di luar negeri. Agen di luar negeri meminta pengesahan oleh Perwakilan RI. Perwakilan RI kemudian mengesahkan Perjanjian Kerja tersebut. Sayangnya, pengesahan tersebut hanya bersifat seremonial belaka. Perwakilan RI tidak meneliti satu persatu Perjanjian Kerja dan ksesuaian antara data dengan fakta di lapangan, misalnya tidak mengecek kebenaran nama TKI, nama pengguna TKI, dan kredibilitas agen. Perwakilan RI kemudian mengembalikan draft perjanjian kerja ke agen. Agen melengkapi perjanjian kerja tersebut, termasuk melengkapi

²⁹ Pasal 55 ayat (1)

nama pengguna TKI. Agen kemudian menyerahkan Perjanjian Kerja ke PPTKIS dan PPTKIS menyerahkannya ke BNP2TKI.³⁰

Perjanjian Kerja ini biasanya dibuat dalam dua bahasa. Sebelum menandatangani perjanjian kerja, calon TKI harus membaca dan memahami seluruh isi perjanjian kerja, baik yang menyangkut hak maupun kewajiban.³¹ Namun demikian, para calon TKI biasanya tidak terlalu memperhatikan isi perjanjian kerja, apalagi perjanjian kerja termasuk dalam hubungan perburuhan, dimana calon TKI dengan pengguna TKI tidak dalam posisi yang setara. Saat ini jumlah calon TKI sangat banyak sementara lowongan kerja terbatas. Didalam isi perjanjian kerja yang telah disepakati ditemukan beberapa permasalahan tentang upah yang diterima TKI tidak sesuai dengan isi perjanjian kerja seperti³²:

1. Gaji pokok TKI dalam perjanjian kerja sebesar RM 900,- perbulan yang akan dibayar pada awal bulan sebelum tanggal 7, tetapi pelaksanaannya gaji pokok TKI dibayar RM 630,- perbulan selama masa percobaan 6 bulan, bulan ke tujuh baru gaji pokok TKI dibayar sebanyak RM 900,- perbulan
2. Gaji pokok TKI dalam perjanjian kerja sebesar RM 900,- perbulan yang akan dibayar pada awal bulan, selama masa percobaan tiga bulan pertama diberi gaji sebesar RM 630,- bulan ke empat diberi gaji RM 900,- perbulan, tetapi pelaksanaannya masa percobaan selama 6 bulan, bulan ketujuh gaji baru dibayar sebesar RM 900,-

³⁰ Wawancara dengan Seksi Penempatan LP3TKI Padang 13 Juni 2013

³¹ Pasal 28 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-18/MEN/IX/2007

³² Wawancara dengan TKI ketika melakukan Pembekalan Akhir Pemberangkatan di LP3TKI Padang tgl.13 Juni 2013

Terhadap permasalahan tentang pembayaran gaji TKI yang tertera di atas tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan TKI, seharusnya PPTKIS harus menyepakati dan mematuhi perjanjian yang telah disepakati. Selama ini jika terjadi permasalahan TKI lalu diposisi yang dirugikan sedangkan PPTKIS selalu main aman artinya mereka selalu mencari celah agar tidak disalahkan sedangkan format resmi perjanjian penempatan/perjanjian kerja dari pemerintah tidak ada, sehingga masing-masing perusahaan dan agen bebas menentukan perjanjian penempatan/perjanjian kerja dan berpotensi merugikan TKI. Pemerintah juga tidak mengatur substansi perjanjian penempatan kontrak kerja.

Untuk perlindungan TKI, perjanjian penempatan seharusnya menggunakan bahasa Indonesia dan dibuat secara detail, misalnya mengenai data pengguna TKI, serta hak dan kewajiban TKI, pengguna TKI, PPTKIS/Agen dan Pemerintah.

2) Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)

Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) merupakan syarat utama untuk TKI bekerja di luar negeri, setiap Warga Negara Indonesia yang bekerja di luar negeri wajib memiliki KTKLN sebagai identitas diri atau disebut juga KTPnya TKI, jika tidak memiliki KTKLN disebut TKI Ilegal, KTKLN dikeluarkan oleh pemerintah dalam hal ini Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (BNP2TKI). KTKLN merupakan kartu identitas bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebagai bukti telah memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri serta berfungsi sebagai instrumen perlindungan yang

baik pada masa penempatan (selama bekerja di luar negeri) maupun pasca penempatan (setelah selesai kontrak dan pulang ke tanah air).

Masih adanya TKI yang bekerja diluar negeri tidak memiliki KTKLN dikarenakan:

1. TKI berangkat secara illegal
2. Ketidaktahuan TKI tentang manfaat KTKLN
3. Membuat KTKLN rumit dan lama.

Untuk mendapatkan KTKLN harus sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku, khusus untuk Prov. Sumatera Barat syarat lain yang harus dipenuhi calon TKI khususnya TKI mandiri/memperpanjang KTKLN menurut petugas penempatan LP3TKI Padang adalah³³.

1. Calon TKI harus mendapatkan rekomendasi pembuatan KTKLN dari Disnaker Kab/Kota dimana TKI berasal, untuk mendapatkan rekomendasi Calon TKI harus melengkapi syarat-syarat yang telah ditetapkan seperti, foto copy Perjanjian Kerja, Paspor dan Visa Kerja, setelah itu Disnaker Kab/Kota mengeluarkan rekomendasi untuk teruskan ke Disnaker Prov. Sumbar.
2. Syarat untuk mendapatkan rekomendasi KTKLN dari Disnaker Prov. Sumbar calon TKI harus melengkapi syarat-syarat seperti Foto copy Perjanjian Kerja, Paspor dan Visa Kerja, Medical Chek Up, Asuransi TKI. Setelah semua syarat yang ditentukan telah dilengkapi, Disnaker Prov. Sumbar memproses dokumen TKI dan mengeluarkan rekomendasi penerbitan KTKLN ke LP3TKI Padang.

³³ Wawancara dengan Seksi Penempatan LP3TKI Padang 13 Juni 2013

3. LP3TKI Padang memproses seluruh dokumen calon TKI mulai dari Perjanjian Kerja, Paspor dan Visa Kerja, Medical Chek Up, Asuransi TKI, KTP TKI.

Seluruh dokumen diperiksa seteliti mungkin agar TKI yang berangkat ke Malaysia memenuhi semua syarat dan ketentuan yang berlaku.

Dalam pemeriksaan dokumen Calon TKI ada beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Umur TKI tidak sama dengan yang tertera dalam Paspor dan KTP.

Tidak sama antara umur TKI yang tertera dalam Paspor dengan yang ada pada KTP terindikasi ada pemalsuan data, wawancara penulis dengan TKI atas ketidak samaan umur mengatakan “dalam pembuatan Paspor yang mengurus adalah PPTKIS kami hanya menerima Paspor yang telah siap, sesuai dengan pernyataan calon TKI, penulis menanyakan kepada PPTKIS tentang ketidak cocokan data, mengatakan “untuk pembuatan Paspor calon TKI data yang digunakan Surat Keterangan Tamat Belajar (STTB) bukan KTP.³⁴ Pernyataan yang disampaikan oleh PPTKIS sudah menyalahi aturan karena STTB bukanlah menjadi acuan untuk data membuat KTKLN, seharusnya data yang digunakan adalah KTP karena KTP merupakan jati diri Warga Negara Indonesia.

2. Perjanjian kerja TKI sudah mati.

Khusus untuk TKI MAndiri Perjanjian Kerja yang sudah mati dikarenakan ketidaktahuan TKI dalam memperhatikan berakhirnya perjanjian kerja akan

³⁴Wawancara dengan PT Falia dan calon TKI pada tanggal 23 Mei 2013

merugikan TKI sendiri, hak-hak TKI akan terabaikan semisalnya TKI sakit atau meninggal dunia tidak akan mendapat santunan atau pun biaya pengobatan. Untuk itu Perjanjian Kerja harus diperbaharui atau diperpanjang supaya TKI tidak dirugikan.

KTKLN memuat seluruh data TKI mulai dari NIK, Nama, Alamat, No. Telp, Nama Ayah, Nama Ibu, Pendidikan Terakhir, Nama Agency, Alamat Agency, No. Telp Agency, Asuransi dan Gaji³⁵. Menurut Pasal 63 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004 KTKLN hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan:

- 1) telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri;
- 2) telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan
- 3) telah diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi.

Selain itu, menurut Pasal 39 ayat (2) Permennakertrans No. 18 Tahun 2007 untuk mendapatkan KTKLN, calon TKI yang bersangkutan juga harus memenuhi persyaratan :

- 1) calon TKI memiliki paspor dan visa kerja;
- 2) telah membayar biaya pembinaan tenaga kerja Indonesia;
- 3) calon TKI telah diikutsertakan dalam program asuransi TKI pra, masa dan purna penempatan;
- 4) calon TKI menandatangani perjanjian kerja; dan
- 5) calon TKI telah mengikuti PAP (dikecualikan bagi calon TKI/TKI yang pernah bekerja di negara penempatan).

³⁵ Wawancara dengan Andri Silvianto staf Penempatan LP3TKI Padang pada tgl. 18 Juni 2013

Manfaat KTKLN sebagai pengendalian Penempatan TKI di luar negeri, berfungsi sebagai mekanisme instrumen Perlindungan TKI, memberikan kemudahan dalam penyelesaian masalah dan memastikan TKI telah mengikuti prosedur penempatan. Dengan adanya KTKLN menunjukkan TKI telah menjalani seluruh rangkaian prosedur penempatan TKI secara legal. Tahapan itu dimulai dari rekrutmen TKI melalui dinas kabupaten kota di daerah, pemeriksaan kesehatan, pelatihan hingga pelaksanaan uji petik kompetensi untuk bekerja ke luar negeri dan sebagai perlindungan TKI di luar negeri mudah terdeteksi kasusnya jika mereka memiliki KTKLN.

e. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) dilakukan kepada CTKI untuk mempersiapkan mental bekerja di luar negeri jangan disepelekan karena dituntut mampu mandiri di negeri orang. Sebelum berangkat ke luar negeri, pemerintah maupun PPTKIS perlu memberikan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) untuk memantapkan keinginan dan tekad TKI ke luar negeri. Program ini diwajibkan agar calon tenaga kerja yang dikirim mengetahui aturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan yang mempekerjakan mereka dan mengetahui gambaran bekerja diluar negeri itu seperti apa, sehingga TKI siap untuk bekerja dan diberangkatkan ke negara penempatan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap LP3TKI Padang dan Dinsosnakertrans Prov. Sumbar tentang program PAP yang dibahas adalah hak dan kewajiban antara pekerja dan majikan/User selama bekerja, peraturan perundang-undangan di negara tujuan, cara bekerja di luar negeri, materi

perjanjian kerja, asuransi kerja, bagaimana mempergunakan uang selama bekerja, gambaran bekerja di luar negeri serta apa saja yang boleh atau tidak boleh dilakukan TKI selama di negara penempatan, dan materi lainnya yang dirasa perlu.³⁶

f. Masa Penempatan TKI di Negara Malaysia

Setelah semua proses yang dilalui oleh TKI selesai, maka tahap akhir adalah pemberangkatan TKI ke negara penempatan, TKI yang telah memenuhi semua persyaratan kelengkapan dokumen segera diberangkatkan ke negara penempatan, menurut Pasal 67 ayat (2) UU No. 39 Tahun 2004 setiap keberangkatan calon TKI wajib dilaporkan oleh PPTKIS kepada Perwakilan RI di negara tujuan. Selanjutnya Pasal 71 ayat (1) menyatakan Setelah datang di negara tujuan, setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan RI di negara tersebut. Ini dilakukan agar perwakilan negara Indonesia di negara penempatan tahu dan punya data keberadaan WNI yang bekerja di negara penempatan

Selama TKI berada di negara Malaysia maka hukum yang berlaku adalah hukum ketenagakerjaan negara Malaysia, di negara penempatan PPTKIS ikut bertanggung jawab terhadap TKI dan mempunyai perwakilan di negara penempatan, dalam Pasal 20 ayat (1) UU 39 Tahun 2004 dinyatakan bahwa “Untuk mewakili kepentingannya, Pelaksana Penempatan TKI Swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan. “Sedangkan Ayat (2) mengatakan bahwa “Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana

³⁶Wawancara dengan Rinto Srimulyono Instruktur PAP tgl. 26 Juni 2013 di LP3TKI Padang

dimaksud pada ayat (1), harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan di negara tujuan". Ketentuan ini jelas sangat tidak realistis mengingat normanya mengatur wilayah dan hukum negara lain. Disamping itu keharusan adanya perwakilan PPTKIS di luar negeri adalah ketentuan yang tidak memberikan manfaat apapun terhadap adanya keberadaan perwakilan PPTKIS di luar negeri, baik bagi TKI maupun bagi Negara Indonesia, hal ini karena keberadaan mereka tetap harus mematuhi hukum negara yang bersangkutan. Warga Negara Indonesia bekerja sebagai TKI maupun sedang urusan lain seharusnya menjadi tanggung jawab pemerintah. Adanya perwakilan PPTKIS di luar negeri disamping tidak bermanfaat malah justru menyebabkan *high cost economy* hal ini tentunya akan merugikan semua pihak baik bagi TKI, bagi PPTKIS, maupun bagi Indonesia sendiri.

Dalam konsep hukum internasional, diketahui bahwa urusan-urusan yang berhubungan dengan pemerintahan dan kewarganegaraan suatu negara di negara lain adalah diwakili dan diurus oleh pemerintahan negara yang bersangkutan. Dengan demikian urusan-urusan para TKI yang sedang bekerja di luar negeri adalah domein kekuasaan suatu negara. Hal ini juga berkaitan dengan hukum dan kedaulatan (*sovereignty*) dari negara setempat, sehingga urusan-urusan yang berkaitan dengan TKI yang bekerja disuatu negara adalah sepenuhnya tunduk pada negara yang bersangkutan. Dalam pada itu, Kementrian dan Badan teknis yang mengurus keberadaan TKI di luar negeri sudah banyak yang berwenang mengurusinya, seperti Kemenlu, Kemennakertrans, serta BNP2TKI. Departemen dan badan teknis ini adalah representasi dari negara untuk

melakukan pengurusan-pengurusan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

g. Purna Penempatan TKI di Negara Malaysia

Pasal 73 Ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004 menyebutkan bahwa Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kepulangan TKI dapat terjadi:

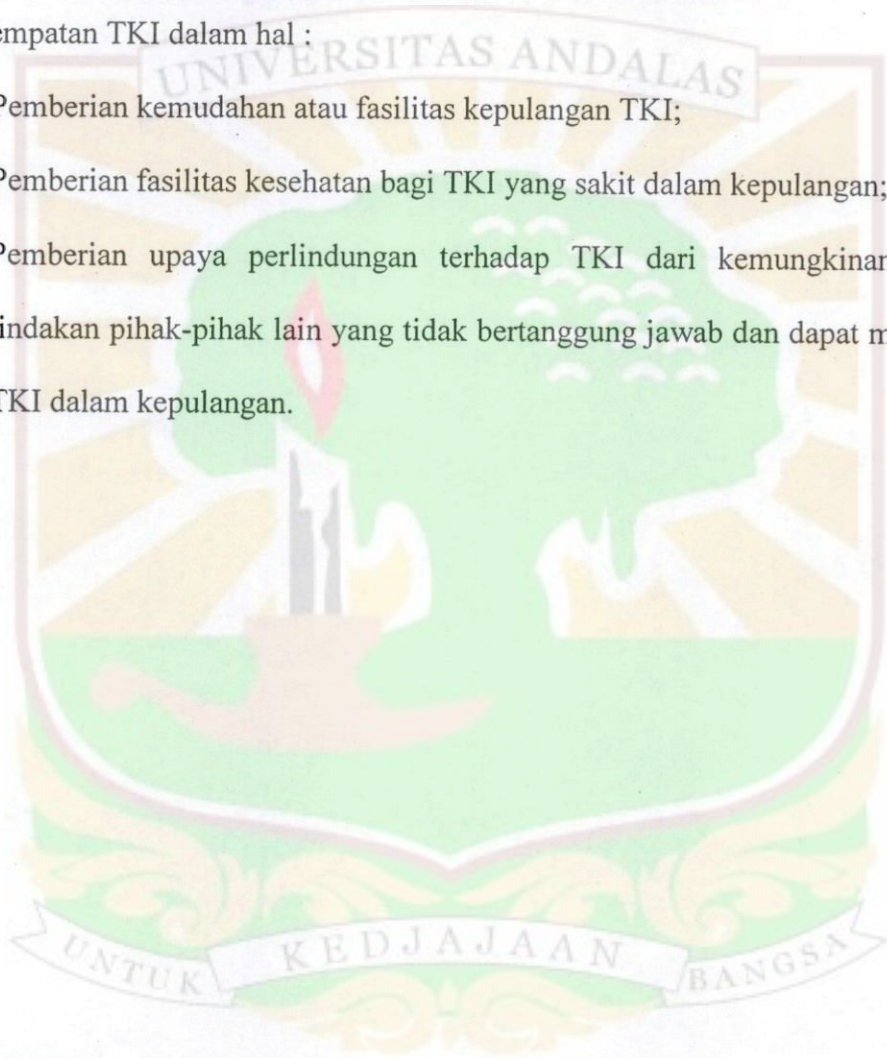
- a. Berakhirnya perjanjian kerja;
- b. Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir;
- c. Terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan;
- d. Mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak biasanya menjalankan pekerjaan lagi;
- e. Meninggal dunia di negara tujuan;
- f. Cuti;
- g. Dideportase oleh pemerintah setempat.

Kepulangan TKI di Sumatera Barat selama ini tidak bisa dipantau atau diketahui oleh Instansi Pemerintah dikarenakan belum adanya konter kepulangan LP3TKI Padang di Bandara Internasional Minangkabau (BIM) serta TKI yang kembali ke Sumatera Barat tidak dilaporkan oleh PPTKIS maupun TKI itu sendiri ke LP3TKI Padang dan Disnakertrans Prov. Sumatera Barat sehingga TKI tidak bisa terdata.³⁷ Jika terjadi permasalahan berkaitan dengan kepulangan TKI sampai kerumah keluarganya pemerintah tidak mengetahuinya.

³⁷Wawancara dengan Petugas Pelindungan LP3TKI Padang, tgl. 18 Juni 2013

Pasal ayat (1) menyatakan setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangnya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan, selanjutnya Pasal 75 Ayat (1) dan ayat (2) kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI dalam hal :

- a. Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
- b. Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan;
- c. Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.



PROSES PENEMPATAN TKI MENURUT UU NO. 39 TAHUN 2004



3. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di Negara Malaysia

a. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Satjipto Rahardjo yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.³⁸ Muchsin menyebut perlindungan hukum sebagai kegiatan untuk melindungi individu dengan menyerasakan hubungan nilai-nilai

³⁸ Satjipto Rahardjo, Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia, Kompas, Jakarta, 2003, hal. 121

atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.³⁹

Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat, dalam penempatan TKI ke luar negeri pemerintah harus memberikan pembekalan, pemahaman dan pengertian tentang hak dan kewajiban sebagai TKI, serta peraturan yang berlaku di negara penempatan. Pemerintah Negara Indonesia dibentuk dengan maksud untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.⁴⁰ Peranan pemerintah dalam pelaksanaan penempatan TKI harus mengatur dan mengawasi pihak-pihak swasta (PPTKIS) dalam proses perekrutan, pengurusan dokumen, pemberangkatan sampai kepulangan TKI.

Keberadaan TKI di luar negeri adalah bagian dari kepentingan nasional terpenting dari elemen bangsa, dimana TKI berjuang untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarganya, sumbangan TKI terhadap pemasukan devisa negara sangatlah besar demikian juga *multiplier effect* ekonomi yang dapat ditimbulkan melalui *remitansi* yang dikirim kekampung halamannya.⁴¹

Adapun Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama,

³⁹ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta : Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003) hal. 14

⁴⁰ Pembukaan UUD 1945 Alenia ke 4

⁴¹ Eggi Sudjana, *Melepas Ranjau TKI, Rakyat Merdeka Grup*. Jakarta 2009, hal. 160

maupun sesudah bekerja.⁴² Pasal 1 angka 4 UU No. 39 Tahun 2004 menyebutkan bahwa perlindungan TKI yaitu Segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Dengan demikian, seluruh TKI yang bekerja di luar negeri wajib mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah, karena telah termuat dalam Undang-undang No. 39 tahun 2004, selain itu PPTKIS juga mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada para calon TKI/ TKI.

Dalam Pasal 6 UU No. 39 Tahun 2004 menyatakan Pemerintah bertanggungjawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri. Selanjutnya Pasal 7 menyebutkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, Pemerintah berkewajiban:

- a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
- b. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- c. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
- d. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
- e. memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

⁴²Pasal 1 angka 4, UU No. 39 Tahun 2004

Menyangkut aspek perlindungan dan pemberdayaan TKI, kebijakan peningkatan perlindungan TKI yang dikembangkan oleh pemerintah adalah perlindungan, bersifat menyeluruh sejak tahap pra penempatan, selama masa kerja TKI, sampai dengan sudah penempatan. Jenis perlindungan TKI mencakup:

1. Perlindungan preventif-antisipatif, berupa pencegahan kemungkinan terjadinya masalah yang menimpa TKI atau calon TKI seperti pembenahan mekanisme Pengerahan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN), pembuatan regulasi, sosialisasi program, penggunaan, penetapan standar kualifikasi TKI/PPTKIS, pengawasan terhadap regulasi, serta pemberdayaan calon TKI.
2. Perlindungan kuratif/represif, berupa penindakan terhadap pelanggaran ketentuan PTKLN.
3. Perlindungan fasilitatif dan rehabilitatif, berupa bantuan penyelesaian terhadap dipenuhinya hak-hak TKI, serta pemulihan harkat (fisik dan psikis) TKI
4. Perlindungan promotatif, berupa peningkatan potensi TKI dan daya guna hasil kerja TKI (Kemennakertrans dan BNP2TKI).

Berkenaan dengan perlindungan TKI, secara umum pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada setiap Warga Negara Indonesia yang berada di luar negeri, termasuk TKI yang tertimpa masalah di luar negeri dan memerlukan bantuan penyelesaian masalahnya. Secara institusional, tanggung jawab pemberian perlindungan WNI/TKI di luar negeri dikoordinasikan oleh Kementerian Luar Negeri dengan melibatkan peran instansi-instansi dan

lembaga terkait di dalam maupun di luar negeri. Penanganan teknis perlindungan bagi WNI terutama masalah di luar negeri dilakukan oleh perwakilan Republik Indonesia (KBRI/KJRI) setempat. Khususnya menyangkut penyelesaian masalah yang menimpa TKI di luar negeri, KBRI/KJRI dan Kemlu koordinasi dengan Kemennakertrans dan BNP2TKI.

TKI merupakan unsure dari negara, walaupun mereka bekerja di luar negeri tetap mendapatkan hak-haknya sebagai Warga Negara. Mereka disana jauh dari sanak keluarga, hanya untuk mendapatkan apa yang mereka impikan, hak yang paling dibutuhkan oleh para TKI adalah kenyamanan dan perlindungan hukum mulai akan berangkat, selama bekerja dan sampai kembali ketanah air.

1) Perlindungan pra penempatan

Perlindungan TKI selama masih dalam negeri, akan menjadi tolak ukur optimalisasi perlindungan di luar negeri, dan menjadi awal dalam konseptualisasi sistem perlindungan hukum maupun perlindungan sosial. Perlindungan hukum menyangkut UU No. 39 Tahun 2004 dan peraturan lainnya, sedangkan perlindungan sosial tersebut bisa dilakukan seperti, pembekalan kesehatan dan mental TKI selama bekerja di luar negeri, bagaimana mengelola keuangan dengan baik selama bekerja, menjaga perilaku dan adat istiadat di negara penempatan.

Untuk meningkatkan optimalisasi perlindungan TKI yang masih kurang memberikan rasaaman dan kenyamanan TKI sehingga rentan terhadap segala bentuk diskriminasi, intimidasi baik secara hukum maupun sosial sebagaimana dimaksud terjadinya penipuan, penganiayaan, kekerasan bahkan sampai pelecehan

seksual, untuk itu perlu dilakukan perlindungan terhadap calon TKI/TKI pada masa pra penempatan adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian informasi lengkap dan benar tentang keabsahan PPTKIS yang akan menempatkan, persyaratan calon TKI, jenis peluang kerja yang tersedia, kondisi kerja, perjanjian kerja, biaya penempatan, dan prosedur penempatan;
- b. Pembuatan Perjanjian Kerjasama Penempatan, antara PPTKIS dengan Mitra Usaha atau Pengguna; (users) yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak serta perlindungan terhadap TKI yang disahkan Perwakilan RI;
- c. Pengesahan Permintaan Nyata, yang terdiri job order, demand letter, visa wakalah;
- d. Pembuatan Perjanjian Penempatan, antara calon TKI dan PPTKIS yang sekurang-kurangnya memuat: jenis dan uraian pekerjaan, batas waktu pemberangkatan calon TKI, komponen dan besarnya biaya penempatan, pembayaran ganti kerugian akibat pembatalan pemberangkatan, hak dan kewajiban PPTKIS dan calon TKI, persyaratan kerja;
- e. Pembuatan Perjanjian Kerja antara TKI dengan Pengguna; (users) yang sekurang-kurangnya memuat: nama dan alamat pengguna, nama dan alamat TKI, jenis dan uraian pekerjaan, syarat-syarat kerja; (meliputi waktu kerja, istirahat, upah, cara pembayaran, upah lembur, cuti, dan jaminan sosial), jangka waktu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dalam dua bahasa; (bahasa Indonesia dan bahasa Inggris/negara tujuan)

rangkap tiga; (untuk TKI, pengguna dan PPTKI) serta difoto copy yang disampaikan kepada BP3TKI setempat dan Perwakilan RI di negara tujuan;

- f. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi untuk memastikan kondisi kesehatan dan psikologi calon TKI benar-benar sehat;
- g. Pelatihan ketrampilan kerja dan kemampuan bahasa sesuai negara tujuan;
- h. Pengurusan dokumen yang lengkap dan sah yang meliputi Paspor, Visa Kerja, tiket perjalanan, rekening tabungan TKI;
- i. Mengasuransikan TKI dalam program asuransi perlindungan TKI; (10) Mengikutsertakan TKI dalam Pembekalan Akhir Pemberangkatan; (PAP);
- j. Pemberian Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri; (KTKLN) kepada calon TKI/TKI;
- k. Pembinaan dan Pengawasan terhadap PPTKIS dan calon TKI agar proses penempatan dilakukan sesuai dengan ketentuan berlaku, serta menindak terhadap oknum yang melakukan proses penempatan TKI non-prosedural.⁴³

Perlindungan terhadap TKI merupakan upaya optimalisasi bagi TKI yang akan berangkat ke negara tujuan dengan rasa aman dan nyaman sehingga TKI merasa di lindungi selama bekerja di luar negeri.

⁴³ BNPTKI, *SOP Perlindungan TKI 2012 Diperkuat, Layanan Pengaduan Dipercepat*

2) Perlindungan Masa Penempatan

Masa yang sangat penting berkenaan dengan perlindungan TKI setelah sampai di negara tujuan, adalah memberi rasa aman dan nyaman selama TKI tinggal dan bekerja sesuai dengan perjanjian kerja tentang hak dan kewajiban TKI yang telah disepakati. Perlindungan di luar negeri menurut Pasal 78 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004 dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan Internasional, jika terjadi permasalahan selama bekerja di negara penempatan maka yang berlaku hukum negara penempatan artinya hukum di Indonesia tidak berlaku, sesuai dengan asas "*lex loci solution*". Untuk menutup kelauman ini upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah melakukan pendekatan bilateral dengan negara Malaysia seperti yang dianjurkan oleh ILO⁴⁴

Perlindungan TKI di negara penempatan tidak hanya dilakukan oleh perwakilan pemerintah di luar negeri tetapi juga melibatkan PPTKIS, konsultan hukum dan asuransi di negara penempatan secara bersama-sama memberikan perlindungan sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku di negara Malaysia. Untuk menyelesaikan perselisihan antara TKI dan majikan/user yang terdiri dari, Penyelesaian perselisihan antara TKI dengan Pengguna atau dengan Pihak Ketiga, memberikan konsultasi atau bantuan hukum bagi TKI yang bermasalah, mengurus penyelesaian pembayaran atas gaji TKI yang tidak dibayar, mengurus hak TKI/tunjangan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK), mengurus

⁴⁴ Jurnal Arena Hukum, edisi 7 Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 1999 dikutip dari Fahor Rahman, *Menghakimi TKI (Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI)* Penerbit Pensil 234, Jakarta, Cetakan I 2011, hal 88

penyelesaian jaminan atas resiko kecelakaan kerja dan atau kematian yang dialami oleh TKI dalam kaitan hubungan kerja; dan menyelesaikan permasalahan TKI dalam bentuk kerugian yang bersifat non material.⁴⁵ Jika terjadi permasalahan seperti di atas PPTKIS tidak boleh lepas tangan, wajib mengurus permasalahan yang terjadi selama TKI di negara penempatan sampai kembali ke negara tujuan.

Perlindungan terhadap TKI selama masa penempatan yang dilakukan adalah:

- a. PPTKIS, mitra usaha atau pengguna; (users) melaporkan kedatangan dan keberadaan TKI kepada Perwakilan RI;
- b. Memberikan kesempatan kepada TKI untuk melakukan komunikasi dengan keluarga, PPTKIS dan Perwakilan RI;
- c. Memberikan pendampingan, bantuan hukum dan perlindungan kepada TKI yang mengalami masalah dengan majikan/pengguna;
- d. Pemenuhan hak-hak TKI sesuai perjanjian kerja;
- e. Pembinaan terhadap TKI agar tidak melakukan tindakan atau hal-hal yang bertentangan dengan peraturan dan adat istiadat negara tujuan;
- f. TKI memahami cara penyelesaian permasalahan yang dihadapinya;
- g. Mitra usaha atau pengguna melaporkan untuk pengesahan perpanjangan perjanjian kerja kepada perwakilan RI, jika TKI bersedia memperpanjang perjanjian kerja;

⁴⁵ Pasal 58 Kepmenakertrans No. 104 Tahun 2002

- h. PPTKIS bersama agency wajib melakukan pemantauan perkembangan keberadaan TKI yang ditempatkannya.⁴⁶

Menurut Pasal 79 UU No. 39 Tahun 2004 menyatakan dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri, perwakilan RI melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap TKI yang ditempatkan di luar negeri. Selama bekerja di negara penempatan perlindungan tetap diberikan oleh pemerintah melalui perwakilannya dengan cara memantau, mendata dan mengawasi sejauh mana peranan PPTKIS dalam melakukan perlindungan terhadap TKI yang mengalami masalah selama bekerja di negara penempatan seperti, TKI meninggal dunia, sakit, kecelakaan, upah yang diterima tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau upah tidak di bayar, dideportasi karena masalah serta sejauh mana perlindungan terhadap asuransi TKI jika terjadi permasalahan diatas, PPTKIS juga harus bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan.⁴⁷ Perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain dengan pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undnagan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional dan pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.⁴⁸

3) Perlindungan Purna Penempatan

Perlindungan purna penempatan dilakukan TKI yang telah habis masa kontrak di negara penempatan sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati.

⁴⁶ BNP2TKI. SOP Perlindungan TKI 2012 *Diperkuat, Layanan Pengaduan Dipercepat*

⁴⁷ Pasal 82 Undang-undang NO. 39 Tahun 2004

⁴⁸ Pasal 80 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

Perlindungan purna dilakukan untuk menjamin agar TKI dari negara penempatan kembali ke tanah air dan sampai kerumahnya dengan selamat. Selama ini TKI yang kembali dari negara Malaysia ke Sumatera Barat melewati Bandara Internasional Minangkabau (BIM) belum dapat didata, menurut Pasal 10 I Poin N Per. Ka. BNP2TKI No. 9 Tahun 2011 otoritas yang mendata dan memfasilitasi TKI purna adalah LP3TKI Padang, sedangkan LP3TKI Padang belum dapat mendata TKI yang kembali ke tanah air karena sampai saat ini pihak Angkasa Pura II Padang belum mengeluarkan Izin counter kedatangan TKI dari luar negeri di BIM⁴⁹

Perlindungan purna penempatan dilakukan secara bersama-sama bukan saja oleh Pemerintah tetapi pihak swasta dalam hal ini mitra usaha di luar negeri/user dan PPTKIS, pengurusan kepulangan TKI dilakukan untuk memberi rasa aman terhadap TKI setelah sampai di bandara tidak dimanfaatkan oleh calo-calo untuk memeras TIK dengan meminta ongkos pulang dengan mahal. Setelah TKI sampai dikampung halaman pemerintah tetap melakukan pembinaan, pengawasan, pemantauan, penyuluhan serta pemberdayaan terhadap TKI purna agar mereka tetap bisa memanfaatkan penghasilan yang didapat selama bekerja digunakan untuk modal usaha, sehingga bisa meningkatkan ekonomi dan taraf hidup keluarga TKI.

b. Asuransi Tenaga Kerja Indonesi

Asuransi bagi TKI yang bekerja di luar negeri pada dasarnya merupakan suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai

⁴⁹ Wawancara dengan Rinto Srimulyono Petugas Kelembagaan LP3TKI Padang tgl 8 Juni 2013

akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama, dan sesudah bekerja di luar negeri. Setiap TKI yang akan bekerja di luar negeri akan didaftarkan. Menurut pasal 68 ayat (1) UU No 39 Tahun 2004 PPTKIS wajib mengikatkan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi. Asuransi TKI diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.07/Men/V/2010 Tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.

Permasalahan terjadi kemudian adalah banyak asuransi yang dibayar tidak sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ada, pencairan dana asuransi TKI pada implementasinya cukup sulit (berbelit belit), asuransi tidak langsung dibayarkan kepada TKI, melainkan melalui PPTKIS terlebih dahulu, Hal ini menyebabkan TKI tidak dapat menerima pencairan dana asuransi secara utuh sesuai dengan haknya karena melalui PPTKIS,⁵⁰ Disamping itu pelaksanaan asuransi TKI ini harus mengedepankan aspek sosial dan kemanusiaan demi terwujudnya tujuan perlindungan terhadap CTKI/TKI dan keluarganya, tidak hanya mengedepankan prinsip mencari keuntungan, klaim yang diajukan CTKI/TKI dibayarkan tidak melebihi jangka waktu dari ketentuan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Perlindungan asuransi mencakup tiga fase yaitu, pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

⁵⁰ Wawancara dengan Kepala LP3TKI Padang pada tanggal 12 Juni 2013

Besarnya asuransi pra penempatan adalah Rp.50.000.000,⁵¹ dan jangka waktu pertanggungannya paling lama 5 (lima) bulan sejak penandatanganan perjanjian penempatan.⁵² Program asuransi tersebut meliputi:

- 1) Risiko kematian;
- 2) Risiko sakit;
- 3) Risiko kecelakaan
- 4) Risiko gagal berangkat bukan karena kesalahan calon TKI; dan
- 5) Risiko tindakan kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual⁵³

Besarnya asuransi penempatan sebesar Rp.300.000,00,⁵⁴ dan jangka waktu pertanggungannya paling lama 24 (dua puluh empat) bulan.⁵⁵ Program asuransi tersebut meliputi:

- 1) Risiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan TKI;
- 2) Risiko meninggal dunia;
- 3) Risiko sakit dan cacat;
- 4) Risiko kecelakaan di dalam dan di luar jam kerja;
- 5) Risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara perseorangan maupun massal sebelum berakhirnya perjanjian kerja;
- 6) Risiko upah tidak dibayar;

⁵¹ Pasal 15 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

⁵² Pasal 25 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

⁵³ Pasal 23 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

⁵⁴ Pasal 15 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

⁵⁵ Pasal 25 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

- 7) Risiko pemulangan TKI bermasalah;
- 8) Risiko menghadapi masalah hukum;
- 9) Risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual;
- 10) Risiko hilangnya akal budi; dan
- 11) Risiko yang terjadi dalam hal TKI dipindahkan ke tempat kerja/tempat lain yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan.⁵⁶

Besarnya asuransi purna penempatan adalah Rp.50.000.000,⁵⁷ dan jangka waktu pertanggungannya paling lama 1 (satu) bulan sejak berakhirnya perjanjian kerja yang terakhir atau TKI sampai ke daerah asal dengan ketentuan tidak melebihi 1 (satu) bulan sejak perjanjian kerja yang terakhir berakhir. Program asuransi tersebut meliputi:

- 1) Risiko kematian;
- 2) Risiko sakit;
- 3) Risiko kecelakaan; dan
- 6) Risiko kerugian atas tidakan pihak lain selama perjalanan pulang kedaerah asal, seperti risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual dan risiko kerugian harta benda

Dalam hal premi asuransi TKI telah dibayar, maka konsorsium asuransi TKI wajib menerbitkan bukti pembayaran premi asuransi TKI, polis asuransi atas nama calon TKI/TKI, dan KPA atas nama calon TKI/TKI.⁵⁸ Untuk klaim

⁵⁶ Pasal 23 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

⁵⁷ Pasal 15 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

⁵⁸ Pasal 16 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

asuransi, calon TKI/TKI atau ahli waris yang sah mengajukannya kepada konsorsium asuransi TKI,⁵⁹ selambat-lambatnya dalam jangka waktu 12 (dua belas) bulan setelah terjadinya risiko yang dipertanggungkan.⁶⁰

Dalam hal TKI memperpanjang perjanjian kerja melalui PPTKIS, maka PPTKIS wajib memperpanjang kepesertaan asuransi TKI yang bersangkutan dengan membayar premi asuransi.⁶¹

Pasal 51 ayat (1) Permenakertrans No. 18 Tahun 2007 Dalam rangka pemantauan dan penyelesaian masalah TKI, PPTKIS wajib menyimpan dan memelihara data TKI yang telah ditempatkan, ayat (2) Pemantauan keadaan TKI yang telah ditempatkan meliputi:

- a. Nama dan alamat majikan;
- b. Kesehatan TKI;
- c. Pembayaran gaji TKI; dan
- d. Masalah yang dihadapi TKI.

Pasal 52 ayat (1) Pemantauan tersebut dapat dilakukan melalui perwakilan PPTKIS di negara penempatan, ayat (2) dan hasilnya dilaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Kepala BNP2TKI. Pasal 53 Apabila ada masalah yang dihadapi TKI di negara penempatan, PPTKIS wajib membantu penyelesaian permasalahan tersebut. Atas permasalahan tersebut, konsorsium asuransi TKI juga wajib bekerja sama dengan Perwakilan R.I. dan/atau lembaga

⁵⁹ Pasal 26 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

⁶⁰ Pasal 26 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2010 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

⁶¹ Pasal 17 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 jo. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012

yang mendapat persetujuan Perwakilan R.I. di negara penempatan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara lain meliputi masalah hukum, TKI sakit, gaji tidak dibayar, dan meninggal dunia.

Bila terjadi permasalahan pada TKI, maka asuransi TKI dapat dicairkan. Sayangnya, TKI sering mengalami kesulitan dalam mengajukan klaim asuransi. Untuk pengajuan klaim, perlu ada keterangan dari Perwakilan RI. Namun, TKI sering mengalami kesulitan mengakses Perwakilan RI, sehingga persyaratan pengajuan klaim tersebut tidak terpenuhi. Saat ini, pengajuan klaim diusahakan dipermudah, dimana TKI cukup memberitahukan kepulangannya ke agen.⁶²

Kemampuan petugas PPTKIS dalam memperjuangkan klaim asuransi TKI sangatlah penting. Pasalnya, selama ini pihak asuransi selalu berkelit pada aturan yang kaku sehingga banyak klaim TKI yang diajukan tidak mendapatkan hasil sesuai hak-haknya. Di sinilah, kemampuan petugas PPTKIS menjadi penting untuk bisa berkomunikasi dan bernegosiasi agar tuntutan klaim TKI yang diajukannya bisa berhasil.⁶³ Pasal 54 ayat (1) mengatakan Kepulangan TKI dari negara penempatan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab PPTKIS.

PPTKIS harus bertanggung jawab terhadap perlindungan TKI, termasuk menyelesaikan berbagai permasalahan TKI; seperti TKI tidak digaji, TKI overstay, PHK sepihak, TKI mengalami penganiayaan atau bahkan sampai meninggal, dan lain-lain. Untuk menghindari berbagai masalah tersebut, dalam

⁶² Wawancara dengan seksi Perlindungan LP3TKI Padang, , 7 Maret 2013.

⁶³ <http://www.bnptki.go.id/berita-mainmenu-231/6504-sulitnya-mengurus-klaim-asuransi-tki.html>, 14 April 2012

perjanjian penempatan dan/atau perjanjian kerja, dapat diatur kewajiban PPTKIS terkait hal tersebut.

Menurut Pasal 92 ayat (1) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI dilaksanakan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota, Pasal 93 ayat (1) instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kab/Kota wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi, dan wewenangnya kepada Menteri. Bila Kementerian Tenaga Kerja mendelegasikan kewenangannya ke BNP2TKI, maka BNP2TKI dapat menindak PPTKIS yang tidak melaksanakan kewajiban. Pasal 92 Ayat (2) untuk Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan RI di negara tujuan.

c. Badan Nasional Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Pasal 94 ayat (1) undang-undang no. 39 Tahun 2004 Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri serta adanya pelayanan dan tanggungjawab yang terpadu, (2) Pemerintah membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). Pasal 95 ayati (1) BNP2TKI mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan dibidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Ayat (2) menyatakan tugas BNP2TKI adalah:

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah Negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan TKI.
- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
 - 1) Dokumen;
 - 2) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
 - 3) Penyelesaian masalah;
 - 4) Sumber-sumber pembiayaan;
 - 5) Pemberangkatan sampai pemulangan;
 - 6) Peningkatan kualitas calon TKI;
 - 7) Informasi;
 - 8) Kualitas pelaksana penempatan TKI; dan
 - 9) Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Pasal 96 ayat (1) keanggotaan BNP2TKI terdiri dari wakil-wakil instansi Pemerintah terkait. Pasal 98 ayat (1) Untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan penempatan TKI, BNP2TKI dapat membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI di Ibukota Provinsi dan/atau tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu. Ayat (2) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI.

Menurut Pasal 24 ayat (3) Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 instansi terkait meliputi ketenagakerjaan, keimigrasian, verifikasi dokumen

kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu. Menurut Pasal 30 Peraturan Presiden No.81 Tahun 2006 Dalam hubungan luar negeri di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, Kepala BNP2TKI berkoordinasi dengan Menteri Luar Negeri melalui Menteri Tenaga Kerja.

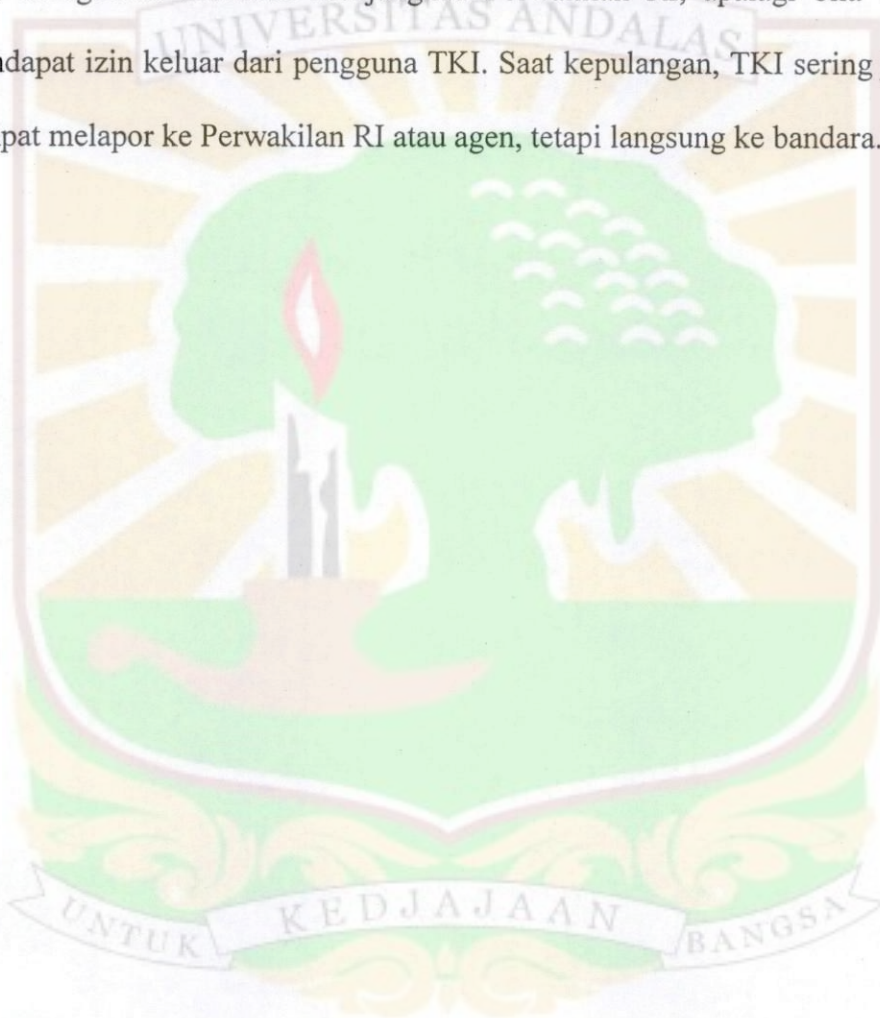
Untuk pengaduan TKI, BNP2TKI membuat layanan online pengaduan Tenaga Kerja Indonesia melalui telepon, sms, e-mail, fax, surat dan tatap muka. Untuk menghubungi petugas, masyarakat bisa membuka akses di *halotki@bnp2tki.go.id*, di nomor bebas pulsa di 0800 1000 (bebas pulsa khusus dalam negeri), 62 21 2924 4800 (luar negeri) dan nomor fax. 021-2924 4810-11. Layanan tersebut diharapkan dapat mempercepat penyelesaian kasus-kasus pengaduan TKI. Sebelum adanya layanan pengaduan di Crisis Center BNP2TKI, dibutuhkan paling sedikit satu hingga tiga bulan agar pengaduan TKI itu bisa sampai ke BNP2TKI Jakarta.⁶⁴

Layanan pengaduan TKI ini berbasis web (jaringan internet) dan terintegrasi antara Pusat, Daerah serta Perwakilan RI, sehingga hanya dalam hitungan menit, data TKI yang dilaporkan baik oleh Perwakilan RI di negara penempatan maupun oleh TKI yang menemui masalah di luar negeri bisa diterima dengan cepat di call center/ crisis center BNP2TKI. Pengaduan di Crisis Center BNP2TKI dibuka 24 jam per hari dari 7 hari kerja.⁶⁵

⁶⁴ <http://bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/6295-bnp2tki-permudah-penyelesaian-masalah-tki.html>, 24 Februari 2012.

⁶⁵ <http://bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/6295-bnp2tki-permudah-penyelesaian-masalah-tki.html>, 24 Februari 2012.

Kenyataannya, sistem yang online antara BNP2TKI/Kementerian Tenaga Kerja dengan Perwakilan RI untuk memantau keberadaan TKI. Perwakilan RI saat mengesahkan perjanjian kerja tidak memastikan nama dan kondisi TKI. Lokasi Perwakilan RI seringkali jauh dari tempat tinggal TKI juga menyebabkan TKI mengalami kesulitan menjangkau Perwakilan RI, apalagi bila TKI tidak mendapat izin keluar dari pengguna TKI. Saat kepulangan, TKI sering juga tidak sempat melapor ke Perwakilan RI atau agen, tetapi langsung ke bandara.⁶⁶



⁶⁶Wawancara dengan Petugas Perlindungan dan Pemberdayaan LP3TKI Padang, 13 Mei 2013

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan kajian terhadap pokok permasalahan dalam pembahasan kajian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia asal Sumatera Barat di Negara Malaysia terbagi atas pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Pada masa pra penempatan perekrutan calon TKI oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) harus mempunyai Surat izin Pengerahan (SIP), calon TKI yang akan di rekrut oleh PPTKI harus terdaftar di Disnaker Kab/Kota, calon TKI harus lulus tes kesehatan dan psikologi, Calon TKI harus melengkapi seluruh dokumen yang telah di tetapkan, penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN), Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Pada masa penempatan PPTKIS wajib melaporkan kedatangan TKI kepada perwakilan RI di Negara Malaysia agar keberadaan TKI diketahui. Pada masa purna penempatan TKI yang telah habis masa kontrak kembali ke Indonesia wajib melapor kepulangannya kepada perwakilan RI di Malaysia.
2. Perlindungan hukum terhadap TKI asal Sumatera Barat dilakukan untuk melindungi kepentingan TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan

yang dimulai dari perlindungan pra penempatan, perlindungan masa penempatan dan perlindungan purna penempatan, perlindungan asuransi TKI merupakan bentuk perlindungan dalam bentuk santunan, berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama dan sesudah bekerja di luar negeri. Pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia (BNP2TKI) sebagai pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.

B. Saran

Pada akhirnya pembahasan tesis ini, penulis akan menyampaikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk menghindari dan mengurangi terjadinya penyimpangan dalam proses penempatan dan perlindungan tenaga kerja asal Sumatera Barat di Negara Malaysia khususnya pada instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yaitu LP3TKI Padang dan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat perlu melakukan sosialisasi ke Kab/Kota, PPTKIS dan para calon TKI tentang syarat dan ketentuan untuk menjadi TKI sesuai dengan peraturan yang berlaku
2. Bagi para pihak yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan tentang proses penempatan dan perlindungan TKI harus ditindak tegas sesuai dengan sangsi yang ada.

3. Untuk mengurangi dan mengatasi permasalahan TKI di luar negeri pemerintah dan pengusaha perlu menciptakan lapangan kerja baru untuk menampung para pencari kerja yang setiap tahunnya semakin bertambah.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- A. Gunawan Setiardja, *Dialektika Hukum dan Moral dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990),
- Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996.
- B. De Rover, *To Serve & To Protect Acuan Universal Penegakan HAM*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000
- Glosari, *Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit BNP2TKI, 2010
- Fathor Rahman, *Menghakimi TKI (Mengurai benang kusut perlindungan TKI)*, Pensil 324 Jakarta 2011
- H. Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994.
- H.Salim, *Perkembangan teori dalam ilmu hukum*, Rajawali Pers, Jakarta 2010
- Indroharto, *Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, dalam Paulus Efendie Lotulung, Himpunan Makalah Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1994
- Ismantoro Dwi Yuwono, *Hak dan kewajiban hukum TKI di Luar Negeri*, Pustaka yustisia, Yogyakarta 2011
- James Udes Wawa, *Ironi Pahlawan Devisa*, penerbit Kompas Jakarta 2005
- Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rusdakarya, 1993.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000
- Masri S, *Pedoman praktek membuat usulan praktek*, Ghalia Indonesia, Jakarta. 1984
- Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1998

- Muslan Abdurrahman, *Ketidak patuhan TKI (Sebuah efek diskriminasi hukum)*, Universitas Muhammadiyah Malang 2006
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta : Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003)
- Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta 1988
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Surabaya, PT Bina Ilmu, 1987
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum*, AgungPerss, Semarang, 1989.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cet. VI, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Satjipto Rahardjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hal.
- Soejono Soekanto, *Kesadaran Hukum dan kepatuhan Hukum*, rajawali Press, Jakarta, 1983
- Soemaryo Suryokusumo, *Pembuatan dan Berlakunya Perjanjian*, Yogyakarta UGM 2003.
- Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Bandung: Alumni, 1991.
- Suwoto Mulyosudarmo, *Kekuasaan dan Tanggung Jawab Presiden Republik Indonesia, Suatu Penelitian Segi-Segi Teoritik dan Yuridis Pertanggungjawaban Kekuasaan*, (Surabaya: Universitas Airlangga, 1990)
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986,.
- Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*, Rajawali Pers, cetakan ke-10 2011
- Surono Sukanto, *kesadaran hukum dan kepatuhan hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 1983

Stout HD, de Betekenissen van de wet, dalam Irfan Fachruddin, *Pengawasan Peradilan Administrasi terhadap Tindakan Pemerintah*, Bandung: Alumni, 2004

B. Jurnal/Majalah

Badan Pusat Statistik Sumatera Barat, katalog 2011/2012

Bank Indonesia Tentang pengiriman Uang TKI ke Indonesia selama Tahun 2011.

Habibi, Aspek Perlindungan Perlu Dikedepankan, Majalah Tenaga Kerja No. 37. Tahun 1999

Jurnal Arena Hukum, Edisi 7, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 1999

Kontrak kerja J.K Wire harness. 10 Juni 2013 Sdn. Bhd Malaysia

Loka Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, laporan Tahun 2012

Majalah Tenaga Kerja, Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Vol 37, 2009,

Rusadi Kantaprawira, Hukum dan Kekuasaan, Makalah, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 1998

Rapat Kerja Teknis Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, tanggal 19-22 Januari 2013, Bandung Jawa Barat

Supang Chantavanich¹, Direktur Pusat Penelitian Asia untuk Migrasi (Asian Reserch Center for Migration) Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University, *Membangun Langkah Nyata Untuk Perlindungan Sosial BMP Sektor Informal-Pengalaman dari Negara-Negara Pengirim di Asia*, Makalah dalam Prosiding Seminar Dan Lokakarya Perlindungan Sosial Untuk Buruh Migran Perempuan Kementerian Koordinasi Bidang Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia, Jakarta, 2 - 3 Mei 2006

C. Peraturan Perundang Undangan

Undang Undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan *Ilo Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment*

(Konvensi Ilo Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja).

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya)

Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2013 tentang Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 3 tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. 1 tahun 2012 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.07 Tahun 2010 tentang Asuransi TKI

Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi, No 14 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-18/MEN/IX/2007 tentang pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Peraturan Ka. BNP2TKI No. 09 Tahun 2011 tentang perubahan kedua atas peraturan Ka. BNP2TKI No. 35 Tahun 2007 tentang organisasi dan tata

kerja unit pelaksanaan teknis di lingkungan BNP2TKI sebagaimana telah diubah dengan peraturan Ka. BNP2TKI No. 03 Tahun 2009

Peraturan Ka. BNP2TKI No. 38 tahun 2008 tentang standar pelayanan penempatan TKI oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta.

Article 2 The International Convention on The Protection of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990.

Article 11 ILO Convention No. 97 Concerning Migration for Employment 1949

D. Kamus

Wahyu Baskoro, kamus lengkap bahasa indonesia, penerbit setia Kawan Press, cetakan ke-10, 2012

Rocky Marbun dan Kawan-kawan, Kamus Hukum Lengkap, Penerbit Visimedia 2012

E. Webside

Anwar Ibrahim (mantan wakil perdana Menteri Malaysia) dalam acara Kick andy Metro TV pada tgl 11 Maret 2010

<http://www.bnp2tki.go.id/> M. Jumhur Hidayat, kepala BNP2TKI pembukaan Pameran Jobfair bursa kerja luar negeri, 27 mei 2003

<http://anitaervina.blogspot.com/2012/02/makalah-kualitas-tenaga-kerja-indonesia.html>

<http://www.centraniaga.com/2012/12/alasan-utama-menjadi-seorang-tki>.

Medan Bisnis Online, 28 sept 2010, 10.27 Wib

Tujuan dan Fungsi Negara, <http://ruhচিত্রা.wordpress.com/2008/11/09/tujuan-dan-fungsi-negara/> (09 November 2008).

Wikipedia ensiklopedia bebas.

WWW.SETNEG.GO.ID, Erman Suparno menakertrans, *Kebijakan dan Strategi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Kamis 27 Maret 2008

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 15 Februari 1976 di Kota Solok, anak ke lima dari lima bersaudara dari Bapak Kasir Saleh dan Ibu Yunidar Duin (Alm).

Riwayat Pendidikan

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 02 Aro IV Korong Kota Solok pada tahun 1989, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 4 Kota Solok pada tahun 1992, Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Kota Solok pada tahun 1995.

Penulis memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Hukum Jurusan Ilmu Hukum pada Universitas Mahaputra Muhammad Yamin (UMMY) Solok tahun 2008, kemudian penulis melanjutkan studi pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang.

Riwayat Pekerjaan

1. PT. Kyodo Chemical Indonesia, Batam Tahun 1995 s/d 1997
Kepulauan Riau
2. PT. Suka Fajar, Ltd Padang Tahun 1997 s/d 2004
3. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Tahun 2009 s/d Sekarang